

Guatemala, 5 de diciembre de 2019.

Licenciado

Edgar Dagoberto Búcaro Pérez

Dirección General De Las Artes

Presente

Licenciado Búcaro Pérez:

De la manera más atenta me dirijo a usted con el propósito de presentarle el informe de actividades conforme lo estipulado en el contrato administrativo Número 7098-2019 y Resolución Número VC-DGA-102-2019 por servicios técnicos correspondiente al cuarto producto.

Actividades realizadas

1. Análisis de la situación y clima organizacional de las Escuelas y Academias de la Dirección de Formación Artística.
 2. Realizar programas de orientación y ayuda para los formadores y alumnos de la Dirección de Formación Artística.
 3. Realizar propuestas para la integración de personas con incapacidad en las Academias y Escuelas de Formación Artística a cargo del Viceministerio de Cultura.
 4. Desarrollo de propuestas al Viceministerio de Cultura de procesos que faciliten la metodología educativa de formación artística.
-

PRODUCTO 4

Propuesta para la integración laboral de los jóvenes graduandos de las Academias y Escuelas de Formación Artística a la vida laboral.

ANTECEDENTE

La formación artística ha sido siempre, parte del que hacer educativo del país. La administración del arte, en especial la formación de artistas profesionales, ha sufrido numerosos cambios, se desarrolló bajo el esquema de la Dirección General de Bellas Artes y de Extensión Cultural, perteneciente al Ministerio de Educación, hasta el 1º. de marzo de 1986 cuando, según acuerdo gubernativo número 55 se transforma en el Instituto Nacional de Bellas Artes, con la creación del Ministerio de Cultura y Deportes, se crea el Departamento de Formación Profesional para las Artes. A partir de la década de los noventa, se da un reordenamiento del Ministerio de Cultura y Deportes y se crea la Dirección de Arte y Cultura, dentro de la cual se establece como un componente el Departamento de Formación Artística, con los diferentes cambios que se dieron, fue hasta el año 2008, cuando finalmente se conforma la Dirección General de las Artes y se eleva el Departamento de Formación a Dirección de Formación Artística.

De tal manera que le corresponde a la Dirección de Formación Artística: dirigir, desarrollar, estimular y coordinar la enseñanza formal y no formal del arte y la creatividad de expresiones artísticas de la población principalmente la infanto-juvenil, en las especialidades de música, artes plásticas, arte dramático y danza, a través de Conservatorios de Música, Escuelas de Arte y Academias Comunitarias de Arte, de forma desconcentrada. Utilizando la enseñanza formal para la formación de artistas profesionales y la no formal, como un vehículo ideal para el uso del tiempo libre e incidiendo en la prevención del delito.

La Dirección de Formación Artística atiende a la población guatemalteca por medio de:

- 9 conservatorios
- 17 escuelas
- 22 orquestas Juveniles
- 104 academias Comunitarias *

* Fuente: Estadísticas al mes de diciembre de 2019. Dirección de Formación Artística

La Dirección de Formación Artística ofrece a la población la educación formal o no formal, en las siguientes ramas artísticas:

- DANZA
- MÚSICA
- TEATRO
- ARTES PLÁSTICAS

Y dentro de cada una de las ramas artísticas a nivel profesional en las siguientes especialidades:

DANZA	Danza Contemporánea
	Danza Clásica

MÚSICA	Guitarra
	Viola
	Clarinete
	Oboe
	Violín
	Piano
	Chelo
	Trompeta
	Trombón
	Percusión
	Marimba
	Contrabajo
	Fagot
	Flauta
	Corno
Tuba	

TEATRO	Actuación
	Diseño escenográfico

ARTES PLÁSTICAS	Plástica - Cerámica
	Plástica - Fotografía
	Plástica - Pintura
	Plástica - Grabado
	Plástica - Diseño Gráfico
	Plástica - Escultura

Para el ciclo 2019 la Dirección de Formación Artística emitió un total de 60 Títulos, con el siguiente detalle:

CICLO 2019			
TÍTULOS EMITIDOS - BACHILLER EN ARTE ESPECIALIZADO EN			
		TOTAL ESPECIALIDAD	POR TOTALES
DANZA	Danza Contemporánea	4	16
	Danza Clásica	12	
MÚSICA	Música - Guitarra	1	4
	Música - Viola	1	
	Música - Clarinete	1	
	Música - Oboe	1	
TEATRO	Teatro - Actuación	13	13
ARTES PLÁSTICAS	Plástica - Cerámica	1	27
	Plástica - Fotografía	2	
	Plástica - Pintura	20	
	Plástica - Grabado	1	
	Plástica - Diseño Gráfico	1	
	Plástica - Escultura	2	
TOTAL			60

Fuente: Dirección de Formación Artística | Registro Pedagógico 2019

Los graduados de los centros educativos de la Dirección de Formación Artística, carecen de opciones tangibles para incorporarse a la vida laboral.

Las instituciones artísticas del Ministerio de Cultura y Deportes carecen de plazas y menos aun de programas que reciban a nuevos elementos y les permitan formar nuevos cuerpos artísticos profesionales.

El mercado laboral privado desconoce la oferta artística que el Ministerio de Cultura y Deportes ofrece año con año.

Es por ello que es importante facilitar por medio de acciones concretas la incorporación de la nueva fuerza laboral de artistas al mercado nacional, creando espacios que favorezcan este proceso.

Existen experiencias en el país creadas por distintas instituciones estatales y que permiten ser implementadas en el Ministerio de Cultura y Deportes para favorecer estos, a continuación, se detalla estas.

EXPERIENCIAS EN GUATEMALA

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social que lanzó el portal TUEMPLO, el espacio que reúne a la oferta y la demanda, el talento y la oportunidad, el punto de para buscar y ofrecer empleos. Al portal se ingresa desde la página Web del ministerio: www.mintrabajo.gob.gt, luego se hace clic en servicios electrónicos y luego en el botón TUEMPLO, pero también se puede ingresar directamente desde el link: <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt>
 - FERIAS NACIONALES DEL EMPLEO – Ciudad Capital y el interior de la República. Las ferias constituyen una de las acciones estratégicas de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED). Ministerio de Trabajo y Previsión social.
 - De ahí que el Programa Social Pasantías Laborales nace el 31 de marzo del 2011, por medio del Acuerdo Ministerial 64-2011, y sus modificaciones (Acuerdo Ministerial 104-2011) mediante el cual se acuerda la creación del mismo con el objetivo de apoyar a guatemaltecos y guatemaltecas de sectores vulnerables a desarrollar sus potencialidades a través de la inserción laboral.
-

de "primer empleo" (como las de Colombia y México, que no han tenido buenos resultados) y ha obtenido hasta el momento buenos resultados (32.000 jóvenes beneficiarios en 2011, con 46 % de inserción laboral, invirtiendo unos 25 millones de dólares anualmente).

- Actualmente, también se viene implementando la "ventana sobre juventud, empleo y migración" de Naciones Unidas y la Cooperación Española, que viene impulsando importantes iniciativas en Costa Rica, Honduras y Nicaragua. Estas iniciativas están en pleno desarrollo y todavía no se conocen evaluaciones sobre sus impactos efectivos, pero se trata de iniciativas que cuentan con una buena dotación de recursos técnicos y financieros.

CONVENIOS EXISTENTES EN LA REGIÓN CENTROAMERICANA

- Convenio para la formación ocupacional e inserción laboral en América Central y República Dominicana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del Sistema de Integración Centroamericano (SICA) y el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL). firmada en El Salvador el 6 de junio de 2005. Acuerdan articular esfuerzos para fortalecer e impulsar proyectos y acciones coordinadas y eficaces para promover el empleo y el trabajo decente.

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Plan International Inc., suscribieron un convenio de coordinación interinstitucional con el objetivo de fortalecer la inserción laboral y el emprendimiento de jóvenes comprendidos entre 15 y 24 años. El convenio, que tendrá un plazo de 4 años, fue suscrito por John Ludwig Lundine, mandatario general de Plan International Inc., y el ministro Gabriel Aguilera, en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

LEGISLACIÓN VIGENTE

- Acuerdo Ministerial Número 260-2019 – "Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT -, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo".
- Acciones estratégicas de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED).

- El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo Gubernativo 83-2007, en su Artículo 20 establece que la Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación tiene dentro de sus atribuciones colaborar con empleadores y trabajadores en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables.

EXPERIENCIAS DOCUMENTADAS

- Programa Apoyo Inserción Sociolaboral, Trabajando El Presente, Construyendo El Futuro – Ver Anexos
- Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada – ARGENTINA – Ver Anexos
- Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Guatemala - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) - Copyright © Naciones Unidas, julio de 2009. Todos los derechos reservados Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile. -Ver Anexos

PROGRAMAS QUE SE SUGIERE IMPLEMENTAR

- FERIAS LABORALES o DEL EMPLEO

Las ferias de empleo le brindan oportunidades de reunirse con representantes de muchos empleadores. El propósito de ir a una feria de empleo no es pedir trabajo, sino establecer relaciones que podrían llevarle a conseguir un empleo.

Ventajas de las ferias de trabajo

- Oferta de oportunidades de trabajo efectivamente disponibles
- Perfiles laborales que demanda el sector productivo
- Condiciones de trabajo ofrecidas.

Tipos de feria

Feria de Empleo Abierto

Participan todo tipo de empresas, siempre y cuando oferten vacantes que requieran cubrir de inmediato o en fechas próximas. Asimismo, participa toda la población independientemente de su grado de calificación.

Feria de Empleo según Población Objetivo

Dirigida a ciertos perfiles ocupacionales. Por ejemplo: para niveles técnicos y profesionales, para la mujer, para jóvenes, para adultos mayores, para personas con capacidades diferentes o universitarias exclusivas para sus egresados.

Feria de Empleo según Localización

Es la estructurada para ciertas empresas que se sitúen en un corredor o parque industrial, colonia, región o municipio.

Feria de Empleo según Rama de Actividad Económica

Está dirigida a sectores económicos específicos. Por ejemplo: para comunidades rurales, para zonas turísticas, en restaurantes y hoteles; para zonas industriales, en maquiladoras; o para centros comerciales.

Micro ferias de Empleo

Enfocado a mercados de trabajo con menores niveles de ocupación. A través de ellas se pretende atender las necesidades urgentes de personal de pocas empresas o para micro y pequeñas empresas que en conjunto pueden ofertar un buen número de vacantes.

Están orientadas a atender la demanda de las empresas con urgencia en la contratación de personal. También, dan apoyo a los oferentes de mano de obra en la búsqueda de empleos.

Experiencias en Guatemala de Feria de Empleo

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con apoyo del Banco de los Trabajadores y La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), realizan la Feria Nacional del Empleo.
- **Primera Feria de Empleo Virtual** que es organizada por la Cámara de Comercio Guatemalteco Americana —AmCham -5 de noviembre de 2019. Ingreso al sitio Conectate.today

- Feria Nacional del Empleo para ofrecer plazas fijas y de vacacionistas por fin de año. Ministerio de Trabajo (Mintrab)

- PORTALES DE OFERTA LABORAL

El viceministerio de Cultura y Deportes debe crear las condiciones necesarias, para crear dentro de la página institucional del ministerio de cultura y deportes www.mcd.gob.gt un acceso en la que se incorpore información de oferta y demanda en las especialidades artísticas que favorezcan la inclusión laboral de nuevos profesionales al mercado laboral.

En el país existen experiencias que facilitarían la implementación, el caso se encuentra en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que lanzó el portal TUEMPLEO, el espacio que reúne a la oferta y la demanda, el talento y la oportunidad, el punto de para buscar y ofrecer empleos.

“La herramienta que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pone a disposición de la población guatemalteca una bolsa de empleo totalmente renovada, en donde trabajadores y empleadores podrán ofertar y demandar empleos”.

Al portal se ingresa desde la página Web del ministerio: www.mintrabajo.gob.gt, luego se hace clic en servicios electrónicos y luego en el botón TUEMPLEO, pero también se puede ingresar directamente desde el link: <https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt>

El portal debe presentar características tales como: registrar su currículum vitae, colocar su perfil ocupacional y formación académica, además de poder ver y aplicar a las diferentes ofertas de empleo que se coloquen de parte de los empleadores, pudiendo tener una comunicación en doble vía de existir interés por alguna de las partes.

A las empresas dedicadas a la captación o contratación de especialidades artísticas, la herramienta les permitirá publicar sus requerimientos de personal de forma continua, conocer a los aspirantes al visualizar su CV, perfil y conocer los mensajes de quienes estén interesados en aplicar a una de las ofertas presentadas.

- PASANTIAS LABORALES

OBJETIVO: El programa consiste en la inserción de jóvenes en empresas productivas o de servicio, con el fin de perfeccionar su formación técnico- laboral y mejorar sus posibilidades de incorporación permanente a las empresas publicas o privadas.

Su finalidad es promover la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, recién graduados y sin experiencia laboral.

También se les brinda la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos y adquirir experiencia laboral.

El programa consiste en la inserción de jóvenes en empresas productivas o de servicio, con el fin de perfeccionar su formación técnico- laboral y mejorar sus posibilidades de incorporación permanente a las empresas.

Componentes y/o productos

Por su diseño mismo, el programa se compone de una práctica laboral en empresa para la adquisición de experiencia laboral, y en un aporte monetario entrado en modalidad de pasantía laboral.

Dicho aporte es entregado de forma individual a los beneficiarios para que puedan cubrir sus gastos más elementales, por un período determinado.

Población objetivo Todas aquellas personas jóvenes, guatemaltecas, comprendidas entre los 18 a 30 años, sin experiencia laboral previa y que se hayan graduado de cualquier centro educativo bajo la jurisdicción de la Dirección de Formación Artística de la Dirección General de las Artes del Ministerio de Cultura y Deportes. **Alcance** Nacional

Cobertura geográfica Urbano.

Organismo responsable Ministerio de Cultura y Deportes M

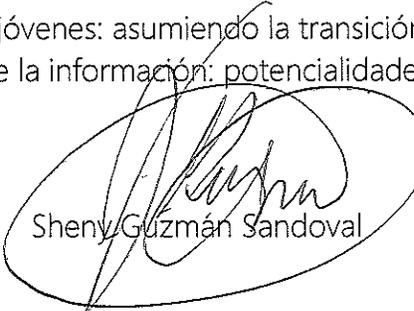
Marco normativo El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo Gubernativo 83-2007, en su Artículo 20 establece que la Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación tiene dentro de sus atribuciones colaborar con empleadores y trabajadores en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables.

Desafíos a la empleabilidad y la empresariedad juvenil

Los desafíos a encarar en lo inmediato son:

A - La inserción social de los jóvenes: asumiendo la transición como desafío.

B - Aprendizaje y sociedad de la información: potencialidades a incorporar.


Sheny Guzmán Sandoval


Licda. Dora Leonor Urrutia de Morales
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes
-MICUDE-

Bibliografía

Abdala, E. (2001) *Manual para la Evaluación de Impacto en Programas de Formación para Jóvenes*. Montevideo: CINTERFOR-OIT. [[Links](#)]

Acevedo, D. & Otros (Comp) (1999) *Primer Foro de Jóvenes del Mercosur: Alternativas Frente al Desempleo Juvenil*. Buenos Aires: BID-INTAL. [[Links](#)]

UNESCO (2001) *Situación Educativa de América Latina y el Caribe 1980 - 2000*. Proyecto SIRI, Santiago: UNESCO-OREALC

Varios Autores (2002) *Los Jóvenes, el Desempleo y el Desarrollo Local: Modelos e Ideas para la Capacitación y el Empleo*. Comisión de Juventud, Intendencia Municipal de Montevideo, Montevideo. [[Links](#)]

Varios Autores (2001a) *El Futuro del Trabajo, El Trabajo del Futuro*. Buenos Aires:

Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 2 (1), pp. 75-126.

ANEXOS



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Acuérdase emitir el siguiente: "Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo".

ACUERDO MINISTERIAL NÚMERO 260-2019

Guatemala, 21 de junio de 2019

EL MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República establece: *El Estado protegerá la salud física, mental y moral de los menores de edad. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física, o que pongan en peligro su formación moral.*

CONSIDERANDO

Que se encuentra vigente el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, ratificado por el Estado de la República de Guatemala, el cual se pretende la abolición efectiva del trabajo de niños, niñas y adolescentes trabajadores y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

POR TANTO

Con base en lo considerado, normas citadas y para lo que para el efecto preceptúan los artículos: 1, 2, 4, 51, 101, 102 l), de la Constitución Política de República de Guatemala; 27 literal a) y m), y 40 c) de la Ley de Organismo Ejecutivo, Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala;

ACUERDA

Emitir el siguiente:

"Procedimiento para la efectiva aplicación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo".

Artículo 1. Objeto. El presente Acuerdo tiene por objeto, establecer el procedimiento de admisión de casos que se relacionen al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Edad Mínima de admisión al empleo, de manera que se protejan los derechos de los adolescentes trabajadores, establecidos en el citado Convenio, así como asegurar el pleno desarrollo físico, mental y social de cada uno de ellos.

Artículo 2. Aplicación. El presente Acuerdo Ministerial es de aplicación obligatoria para la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora y la Inspección General de Trabajo.

Artículo 3. Coordinación Interna. La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, coordinará con la Inspección General de Trabajo, lo relativo a la constancia de admisión al empleo, para adolescentes dentro de los centros de trabajo, unificando esfuerzos para prevenir y proteger al adolescente trabajador para que no sean empleados en trabajos que puedan dañar la salud, la seguridad y la moralidad.

Artículo 4. Procedimiento. En aplicación al Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo, se establece el siguiente procedimiento.

- a. Para los menores de 18 años de edad y mayores de 15 años de edad, la Inspección General de Trabajo, a través de cada Delegación Departamental, registrará los datos del solicitante, y extenderá una constancia firmada y sellada por el Delegado Departamental en la que deberá hacer del conocimiento de las peores formas de trabajo infantil y el tipo de actividades al que les es prohibido prestar sus servicios. Posteriormente la Inspección General de Trabajo dará acompañamiento a los solicitantes a efecto de que acudan a la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora para ser orientados sobre sus derechos y obligaciones laborales en general.
- b. La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, al recibir al adolescente procederá a:
 1. Solicitar su certificado de nacimiento original o copia y la hoja de constancia que se le entrega en la Inspección General de Trabajo.
 2. Se verificará los datos en ambos documentos.
 3. Se brindará la orientación sobre sus derechos laborales como adolescente trabajador y se le entregará información sobre el tema.
 4. Registrará los datos del adolescente en la base de datos de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora -UPAT-.
 5. Se sellará la hoja de constancia en el apartado asignado a la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora -UPAT-.
- c. En los demás departamentos de la República, donde no se tenga representación de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora, la constancia deberá ir firmada por el Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo o quien sea designado a realizar los procedimientos anteriormente descritos.

Artículo 5. Operativos. La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora deberá coordinar con la Inspección General de Trabajo, visitas periódicas a diferentes sectores, donde exista la posibilidad de que niños y niñas se encuentren en situación de trabajo infantil y sus peores formas o donde adolescentes trabajadores estén desempeñando funciones que sean consideradas dentro de las peores formas de trabajo infantil y que puedan dañar la salud, la seguridad y la moralidad de estas personas. De igual manera coordinarán cuando existan denuncias o inspecciones específicas, para realizar acciones conjuntas con el mismo fin.

Artículo 6. Coordinación entre Instituciones. La Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora y/o la Inspección General de Trabajo, cuando tengan conocimiento que en algún centro de trabajo laboren niños, niñas o adolescentes, o que existan indicios para considerar que pudieran existir ilícitos que corresponde a una investigación penal, por cualquiera de las modalidades de trata de personas o algo similar, deberá coordinar con las instituciones que se considere pertinente, para realizar inspecciones conjuntas con el objeto de la eliminación del trabajo infantil y sus peores formas, el trabajo forzoso y las modalidades de trata de personas.

Si existieren indicios de trata de personas, se deberá aplicar el procedimiento establecido en el Protocolo Único de procedimientos del sistema de inspección del Trabajo.

Artículo 7. Vigencia.

El presente Acuerdo empezará a regir ocho días después de su publicación en el Diario de Centro América.

PUBLÍQUESE,



Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



SECRETARÍA GENERAL
MELISSA HEATRIC SALVADOR AJENC
Secretaria General
Ministerio de Trabajo y Previsión Social



AGENCIA
ESPAÑOLA DE
COOPERACIÓN
INTERNACIONAL

CONVENIO PARA LA FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA CENTRAL Y REPÚBLICA DOMINICANA

Junio 2006



III

Que las instituciones arriba mencionadas, para alcanzar este objetivo, adoptan la estrategia de aumentar la inserción laboral en empleos dignos de las personas jóvenes y adultas, en situación de vulnerabilidad y con un bajo nivel de escolaridad.

IV

Que la OIT ha formulado un Plan de Acción para la implementación de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, en fecha 26 de agosto de 2005.

V

Que el Acta de la II Reunión de la Comisión Mixta de Cooperación entre la AECI y la Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), firmada en El Salvador el 6 de junio de 2005, recoge, como tercera línea la Educación, y dentro de estas la Formación Ocupacional e Inserción Laboral, como un área de intervención prioritaria con el objetivo de promover la inserción laboral de colectivos desfavorecidos por medio de la realización de acciones de formación y capacitación profesional, homogéneas y adaptadas a las necesidades de cada país, con un enfoque de reducción de la pobreza y fomento de modelos de desarrollo educativo sostenibles, a nivel regional y nacional.

VI

Que la CEC mC ha firmado, el 23 de junio de 2005, un acuerdo con la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) para la ejecución del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL).

VI

Que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (MTAS) apoya al Programa FOIL mediante la concesión de asistencias técnicas, aportadas al Programa por funcionarios de dicho Ministerio.

Partes, se efectuará por un cambio de comunicaciones escritas recibidas por lo menos treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento del convenio.

CLAUSULA QUINTA: MODIFICACION

Las Partes podrán introducir modificaciones y/o ampliaciones al presente Convenio y **deberán estar aprobadas por las dos Partes**, mediante un



AGENCIA
ESPAÑOLA DE
COOPERACIÓN
INTERNACIONAL

ADDENDUM

AL CONVENIO PARA LA FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA CENTRAL Y REPÚBLICA DOMINICANA

REUNIDOS

En San José, Costa Rica, el 30 de junio de 2006

POR UNA PARTE: *La Organización Internacional del Trabajo (OIT), representada por la señora Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina Subregional para Centroamérica, Panamá, Haití y República Dominicana,*

Y POR OTRA PARTE: *La Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del Sistema de Integración Centroamericano (SICA), representada por su Secretario General, Sr. Marvin Herrera Araya.*

TESTIGOS: *La Consejería Laboral de la Embajada de España en Costa Rica, representada por su Consejero, Sr. José Ramón Aparicio y el Coordinador del programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL), financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), representado por su Coordinador Técnico, Sr. Ignacio Nicolau Ibarra.*

MANIFIESTAN

Su decisión de aprovechar, en todo su alcance, los términos del Convenio para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en América Central y República Dominicana, para ello, se comprometen, a cumplir con las siguientes cláusulas.

1.- Las partes firmantes se comprometen a ejecutar conjuntamente al menos dos proyectos en el año 2006: El Observatorio Regional del Mercado de Trabajo y el Desarrollo de una oferta curricular homogénea Centroamericana en las especialidades que se determinen, de acuerdo con el Plan de Acción para la implementación de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, de la Oficina subregional de la OIT y con el documento de formulación regional del Programa FOIL de la CECC/AECI.

2.- Para la ejecución de ambos proyectos, las Partes firmantes realizarán las siguientes acciones:

La Oficina Subregional de la OIT, dentro de los recursos disponibles a este efecto:

Handwritten signatures and initials:
A
G. González
M. Herrera
I. Nicolau



secretarial, material fungible, teléfono...) serán cubiertos por cada una de las instituciones.

4.- Todos los productos generados de manera conjunta contemplarán la política de visibilidad de ambas instituciones, llevando gráficamente los logotipos de la OIT, de la AECI y de la CECC y destacando la intervención de ambas instituciones financiadoras en las políticas de difusión ante terceros. Cada parte debe dar su acuerdo por escrito antes que se utilice su logo respectivo.

5.- El compromiso de ejecución de los dos proyectos descritos no es óbice para la ejecución de otros, tras acuerdo de las Partes, por medio de adendas.

Leído el presente addendum lo encontramos conforme, aprobamos y firmamos en cuatro tantos de un mismo tenor en la ciudad de San José, a los 30 días del mes de junio dos mil seis.

Sra. Gerardina González Marroquín
Directora
Oficina Subregional OIT

Sr. Marvin Herrera Araya
Secretario General
CECC

16

Sr. José Ramón Aparicio
Consejero Laboral
Embajada de España en Costa Rica

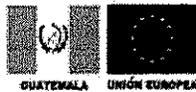
Sr. Ignacio Nicolau Ibarra
Coordinador Técnico
Programa FOIL

Convenio Específico de Asistencia Técnica y Suministros PEJ036/08/2016.

AMPLIACIÓN Y MODIFICACIÓN AL CONVENIO INTERINSTITUCIONAL DE COOPERACIÓN TÉCNICA Y EQUIPAMIENTO, A SUSCRIBIRSE ENTRE EL MINISTERIO DE ECONOMÍA, A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE GENERACIÓN DE EMPLEO Y EDUCACIÓN VOCACIONAL, PARA JOVENES EN GUATEMALA Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

En la ciudad de Guatemala, el veintitrés de octubre del año dos mil dieciocho,

NOSOTROS: POR UNA PARTE: ACISCLO VALLADARES URRUELA, de cuarenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, de este domicilio y vecindad, actúo en mi calidad de Ministro de Economía, lo que acredito con la fotocopia de la certificación del Acuerdo Gubernativo de nombramiento número tres (3) de fecha dieciséis (16) de enero del año dos mil dieciocho (2018), así como el acta certificada de toma de posesión identificada con el número ciento trece (113), de fecha dieciséis (16) de enero del año dos mil dieciocho (2018), me identifico con el Documento Personal de Identificación (DPII), con Código único de Identificación (CUI), número mil ochocientos cincuenta y siete espacio trece mil ochocientos ochenta y dos espacio cero uno cero uno (1857 13882 0101), extendido por el Registro Nacional de las Persona (RENAP); señalo como lugar para recibir citaciones y/o notificaciones la octava (8) avenida diez guión cuarenta y tres (10-43) de la zona uno (1), edificio sede del Ministerio de Economía; Y **POR LA OTRA PARTE: GABRIEL VLADIMIR AGUILERA BOLAÑOS**, de treinta y ocho años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, de este domicilio y vecindad me identifico con Documento Personal de Identificación (DPI), con Código único de Identificación (CUI), número dos mil doscientos ochenta espacio setenta y seis mil cuatrocientos setenta y uno espacio cero ciento uno (2280 76471 0101), extendido por el



Programa Empleo Juvenil
Generación de Empleo y Educación
Vocacional para Jóvenes en Guatemala



Gubernativo número doscientos treinta guión dos mil trece (230-2013) de fecha tres de junio del año dos mil trece. **SEGUNDA:** Continúo indicando que como consecuencia de los antes indicado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía, suscribimos con fecha quince (15) de julio del año dos mil dieciséis (2016), el Convenio Específico-Asistencia Técnica y Suministros PEJ036/08/2016, Convenio Interinstitucional de Cooperación Técnica y Equipamiento, a través del Programa De Generación De Empleo Y Educacional Vocacional Para Jóvenes En Guatemala, cuyo objetivo es fortalecer el trabajo conjunto y coordinado entre el Ministerio de Economía, por medio del Programa en Referencia y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fortaleciendo con su equipamiento a los Observatorios del Mercado Laboral de Cobán, Escuintla, Zacapa, Quetzaltenango y Observatorio Central-Guatemala, así como las oficinas del Despacho Superior, Viceministerio de Previsión Social, Viceministerio de Administración de Trabajo, la Dirección General de Empleo, Unidad de Planificación y Cooperación, Sección del Trabajador con Discapacidad, Sección de la Mujer Trabajadora, Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor, Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Secretaria General, Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Recursos Humanos y Asuntos Internacionales. **TERCERA: De la Ampliación y Modificación.** Ambos comparecientes, con base en lo antes indicado, impulsamos acciones para brindar los servicios necesarios, que conlleven mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas, por medio de la orientación, intermediación, formación y capacitación técnica del empleo, por lo que se hace necesario entregar asistencia técnica y equipamiento, para el fortalecimiento entre otros, del Ministerio de

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

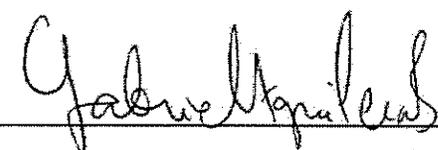
02); y c) Oficinas del MINTRAB, Direcciones Departamentales: San Benito/Petén, Chimaltenango, Retalhuleu y Mazatenango (detalle del equipamiento en el Anexo 02)."

"**CLAUSULA OCTAVA: PLAZO.** El presente Convenio, tendrá vigencia definida, entrando en vigor a partir de la fecha de suscripción y finalizará hasta la fecha final de la fase de aplicación operativa del Convenio de Financiación DCI-ALA/2001/023/514 (04 de noviembre de 2018)."

CUARTA: De la lectura y aceptación. Todas las demás estipulaciones del Convenio en referencia, se mantienen sin cambios, en los términos y condiciones antes estipuladas, los otorgantes hacemos constar que hemos leído lo escrito y enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, los aceptamos, ratificamos y firmamos en el mismo lugar y fecha.



MINISTERIO DE ECONOMÍA
ACISCLO VALLADARES URRUELA
MINISTRO DE ECONOMÍA



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Gabriel Vladimir Aguilera Bolaños
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



b) Observatorio del Mercado Laboral – Sede Departamental de San Benito,

Petén

Lote 01: Lote 01: Equipos informáticos, computadoras PC y laptop, impresoras, proyectores, licencias software.

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Computadoras de escritorio	1
2	UPS (Sistema de Poder Ininterrumpida)	1
3	Impresoras Multifuncionales	1

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Escritorio Secretarial	1
2	Silla tipo secretarial	1

c) Observatorio del Mercado Laboral – Sede Departamental de Chiquimula

Lote 01: Lote 01: Equipos informáticos, computadoras PC y laptop, impresoras, proyectores, licencias software.

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Computadoras de escritorio	1
2	UPS (Sistema de Poder Ininterrumpida)	1
3	Proyector de imagen/cañonera	1

Lote 02: Equipamiento Audiovisual, pantallas TV para videoconferencias, Tv y reproductores de vídeo para atención al público

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Sistema de Videoconferencia para sala de reuniones	1

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
------	------------	------

ITEM	SUMINISTRO	CANT
7	Proyector o cañonera con tecnología interactiva de captura de movimiento	1

Lote 02: Equipamiento Audiovisual, pantallas TV para videoconferencias, Tv y reproductores de video para atención al público

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Sistema de Videoconferencia portátil todo en uno	1
2	Televisor	1

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Escritorio Secretarial	4
2	Silla tipo secretarial	4
3	Sillas de espera o visita	8
4	Kít de mesa y sillas para reuniones de 4 personas	1
5	Robot metálico 2 gavetas	8
6	Mesa plegable rectangular de 1.83 metros	2
7	Silla plegable	4

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Kit de mesa y sillas para reuniones de 12 personas	1
2	Mesa plegable rectangular de 1.83 metros	6

b) Unidad de Planificación y Cooperación del MINTRAB

Lote 01: Equipos informáticos, computadoras PC y laptop, impresoras, proyectores, licencias software.

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Proyectores o cañoneras con tecnología de interacción de captura de movimiento	1

Lote 02: Equipamiento Audiovisual, pantallas TV para videoconferencias, Tv y reproductores de video para atención al público

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Sistema de Videoconferencia para sala de reuniones	1
2	Sistema de Videoconferencia portátil todo en uno	2
3	Televisores	1

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Kit de mesa y sillas para reuniones de 12 personas	1
2	Robot metálico 2 gavetas	2

c) Viceministerio de Previsión Social y Empleo

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Escritorio Secretarial	3
2	Silla tipo secretarial	3
3	Sillas de espera o visita	6
4	Robot metálico 2 gavetas	6
5	Kit de mesa y sillas para reuniones de 4 personas	1

f) Sección de la Mujer Trabajadora

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Kit de mesa y sillas para reuniones de 4 personas	1

g) Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Kit de mesa y sillas para reuniones de 4 personas	1
2	Robot metálico 2 gavetas	1
3	Mesa plegable rectangular de 1.83 metros	2
4	Silla Plegable	12

h) Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Sillas de espera o visita	6

l) Dirección General de Trabajo

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Mesa plegable rectangular de 1.83 metros	1

m) Dirección Departamental de Petén

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Silla de espera o visita	10

n) Dirección Departamental de Chimaltenango

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Silla plegable	4

o) Dirección Departamental de Retalhuleu

Lote 03: Mobiliario básico de oficina, escritorios, mesas, sillas, archivadores

ITEM	SUMINISTRO	CANT
1	Silla plegable	4

p) Dirección Departamental de Suchitepéquez



PROGRAMA APOYO INSERCIÓN SOCIOLABORAL
TRABAJANDO EL PRESENTE, CONSTRUYENDO EL FUTURO

1. INTRODUCCIÓN

“La integración laboral es un elemento clave en la integración social”.

El Programa de Apoyo a la Inserción Sociolaboral –PAIS–, presta una atención integral a los procesos de inserción social y laboral de menores y jóvenes mayores de 16 años en situación de exclusión social: jóvenes en situación de dificultad, riesgo y/o conflicto social. Prestando especial atención a sus necesidades individuales para la consecución de estos objetivos.

Promovemos el acceso a la plena ciudadanía de estos jóvenes, mediante la incorporación al mercado laboral, fomentando su autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento personalizado y de estructuras adaptadas a sus necesidades.

La Asociación Centro Trama es una entidad que trabaja desde el convencimiento de que "no existe una sociedad ahí fuera, esperándonos, que no sea la que nosotros seamos capaces de construir", Porque, al final, si llegamos a Ítaca, dice Cavafis, es porque sólo encontramos aquello que llevamos en el corazón. La Entidad trabaja desde el convencimiento de que la inclusión social es una exigencia dentro de una sociedad que desee ser digna de merecer dicho nombre: es la sociedad que ni excluye, ni margina, ni desfavorece, ni desprivilegia", ni empobrece. O sea, que el que es miembro de esa sociedad forma parte de ella y, por consiguiente, ni es excluido, ni marginado, ni desfavorecido, ni carente de derechos, ni presentando un desigual ejercicio de los mismos. La ciudadanía es una cualidad de pertenencia a una comunidad, un estatus de igualdad en dignidad mediante garantías formales en el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales.

Por todo ello hemos buscado, una implicación práctica con aquellas personas y colectivos que reflejan el reverso de esta sociedad globalizada: drogodependientes, menores en riesgo y conflicto social, minorías étnicas, familias, mujer, etc; y todo ello desde la certeza de que "el mundo puede transformarse, de que el hombre tiene el poder de crear de nuevo y de que nosotros somos responsables -personalmente- de tales cambios".

- Motivar para la continuación de la formación y actualización de competencias profesionales.
- Desarrollar valores de cooperación, solidaridad.
- Capacitación profesional.
- Proporcionar experiencias de éxito.
- Acompañarles: estar a su lado mientras hacen su camino.

Estos principios están presentes en el planteamiento de trabajo desde el Programa, si bien, dado el perfil de los usuarios y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara, promueve y facilita la inserción social y laboral, valorando ésta como fuente de crecimiento personal y de inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de valores prosociales y en el fomento de la responsabilización personal y la madurez.

Es necesario destacar la enorme potencialidad de los jóvenes con los que trabajamos, quienes, a pesar de haberse socializado en un contexto muchas veces poco propicio para el desarrollo de su empleabilidad y competencia personal y de encontrarse con numerosas barreras, sin embargo muestran una gran determinación e ilusión por trabajar y llevar una vida absolutamente normalizada e integrada.

Para poder avanzar en una integración social y laboral hacen falta estrategias orientadas a la participación, la integración laboral, el empoderamiento, la significación personal y otras actividades que posibiliten el fortalecimiento y la integración de la persona en su comunidad. Por lo tanto el Programa, se constituye como una "puerta de entrada" al proceso de integración y reinserción sociolaboral.

Se trata por tanto de promocionar a la persona además de en el ámbito laboral, en todas las esferas de su vida, ya que, como se ha dicho en más de una ocasión, la empleabilidad depende de muchos factores no directamente laborales. Es precisamente este apoyo a la promoción de la persona, a su desarrollo integral como persona, preparar a una persona en todas sus facetas, en todos sus ámbitos vitales, para que definitivamente esté en las correctas condiciones para enfrentarse al empleo, al mercado de trabajo, que es el reflejo más real de la estructura social que nos soporta, todo ello será lo que caracterizará el trabajo del Programa.

"Existe una gran pluralidad de vértices que acontecen en las personas y que hay que valorar en todas sus dimensiones para alcanzar la integración social y laboral plena y de calidad".

Hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento (Fournet et alt.1993:352)

La inserción es la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos). Este proyecto de vida engloba el proyecto profesional, la profesión a ejercer que contribuya al desarrollo completo de la persona. (Fournet et alt.1993:352)

¿Qué entendemos nosotros por inserción sociolaboral?

- Es un proceso de crecimiento personal durante el cual cada joven debe conseguir su propia autonomía.
- Es estimularles a ponerse de pie frente a su realidad, nuestra realidad y ofrecer nuestro codo al lado del suyo para caminar juntos.
- Ayudar a descubrir que su problema no es solo suyo, sino del valor y la determinación de todos por iniciar un proceso.
- Es un apoyo para posibilitar la igualdad de oportunidades de estos jóvenes con el resto de la población.
- Es generar estructuras de apoyo comprometidas en el tiempo con los procesos de inserción laboral a generar.
- Es redescubrirse durante este proceso de crecimiento, capacitación y autonomía.

¿Qué funciones específicas cumple el trabajo en nuestras sociedades? (Jover Torregrosa y Márquez Ruiz, 1992, p. 96)

Podemos referir:

- Es un instrumento fundamental de socialización e incorporación al mundo adulto, aceptación de sus códigos, normas sociales diferentes a la escuela y la familia.
- Es la forma socialmente establecida, estructurada y legitimada de acceder a los ingresos económicos que permiten «vivir»: consumir los bienes y servicios necesarios. En el mercado de trabajo, el joven ve el trabajo remunerado como una forma de conseguir su independencia.
- Es una fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales; además de que organiza el tiempo cotidiano.

Y específicamente entre las contribuciones que aporta el trabajo a nuestros jóvenes podemos resumir las siguientes:

- Ayuda al joven a **introducirse en el mundo del adulto y sus valores**: comenzará a medirse y a valorarse en relación a una tarea reconocida socialmente como adecuada y responsable.
- A través de las rutinas y los horarios de trabajo, el joven puede **reordenar y vertebrar sus tiempos**, dando continuidad y sentido a los procesos y proyectos vitales.
- **Aporta al joven un espacio de aprendizaje profesional y personal**, un lugar donde poder incrementar su autoestima, descubrir sus potencialidades, asumir responsabilidades, deberes y también las consecuencias de sus actos.
- **El joven podrá superar sus temores adolescentes** y aprender que la tolerancia a la frustración y la postergación de la recompensa son condiciones indispensables para cobrar el salario, que llega después de esforzarse y trabajar durante un tiempo determinado.

Es necesario hablar de desajuste entre el joven con el que nos encontramos y el ideal de trabajador que planea en la sociedad.

Otro de los objetivos que nos planteamos es continuar trabajando para transformar ese desajuste, dotando a los jóvenes de capacidad y adaptación, dos de las claves que definen la empleabilidad, de modo que una persona empleable será capaz de adaptarse a las necesidades y requerimientos del mercado de trabajo, y desde luego conseguirá una plena integración en la sociedad, esto va a suponer un nivel de responsabilidad que el joven estará dispuesto a asumir para llevar a cabo lo que dice querer o para conformarse con lo que ha conseguido.

Desde el recurso trabajamos para lograr ese **ajuste** entre lo que uno dice que quiere y lo que parece estar dispuesto a hacer para conseguirlo, nuestro trabajo será poyarle en su esfuerzo, motivarle, movilizarle para que adquiera conocimientos, que reflexione y acompañarle en todo momento en este gran esfuerzo.

Gracias a esta planificación organizativa en la inserción sociolaboral hacemos una inversión de futuro con los jóvenes, donde la visualización de un futuro próximo e inmediato, se cristaliza en las acciones que les presentamos.

Dicha inversión que realizamos en el Programa, es un ofrecimiento a poder orientar nuevas oportunidades que inciten a plantear nuevos proyectos de futuro vividos por los jóvenes. Proyectos que les acerquen a la felicidad y a su realización como personas.

Es un modelo de intervención construido a partir de las claves aportadas por las “buenas prácticas” detectadas en la intervención cotidiana. No se trata de un modelo exclusivamente teórico ideado por el equipo sobre la base de sus conocimientos académicos, sino surgido de las experiencias analizadas y que, como tal, no es completo ni mucho menos cerrado, ya que su objetivo no es otro que contribuir con propuestas sobre las que poder reflexionar, de forma que permitan una mejora y enriquecimiento de las actuaciones que lleven a cabo orientadas a la integración social y laboral de estos jóvenes.

Por todo ello, proponemos la utilización de la **metodología Estrategias Flexibles de Intervención Socioeducativa**. Se trata de una metodología contrapuesta a los modelos de intervención socioeducativa de tipo lineal, que originan numerosos e irreversibles trayectorias fallidas en nuestros jóvenes.

Esta metodología sigue, por las condiciones del contexto en que se desarrolla, unas pautas de actuación adaptadas a la diversidad de situaciones que pueden presentarse y, lo que es más importante, a su carácter fluctuante y cambiante. La complejidad del contexto en que crecen los adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social, son ya indicadores de la flexibilidad que se requiere, tanto para poder acceder de forma adecuada a estas realidades como para dar continuidad a la acción educativa iniciada, y para estar en condiciones de acompañar a los menores y jóvenes en su ineludiblemente corta trayectoria hacia la vida adulta autónoma y responsable.

En la actual sociedad de la globalización y de la comunicación, donde la incertidumbre y el cambio permanente forman parte de nuestra realidad cotidiana, **sigue siendo fundamental el acceso a un puesto de trabajo, “el acceso al empleo, nos iguala y dignifica al ser humano”** junto a otros elementos esenciales para cubrir nuestras necesidades básicas (por ejemplo, un lugar de residencia o disfrutar de un mundo afectivo y relacional gratificante).

La principal tarea, derivado de lo anterior, va a consistir en *acompañar y motivar* a los adolescentes y jóvenes en la construcción de su Itinerario Sociolaboral, para poder promover la adquisición de los recursos y estrategias necesarias para garantizar una incorporación social plena.

Así mismo, la orientación ha de partir del conocimiento de los jóvenes, entendiendo que éste se refiere a una serie de realidades como la:

- Realidad personal: A través de la orientación se proporciona elementos para la reflexión, teniendo presente la situación madurativa por la que está pasando el joven.
- Realidad laboral: Se va despejando en el tiempo los diferentes sectores donde pueda encajar en el mercado laboral.
- Realidad vocacional: Tiene presente la reflexión y el conocimiento sobre sí mismo, para la toma de decisiones y la aproximación al mundo laboral.

En estas realidades de los jóvenes, asumimos una visión holística de la orientación, donde los determinantes personales y laborales cobran especial importancia y más aún en intervenciones ligadas a los procesos de inserción sociolaboral, que fundamentaran el proyecto de vida, gracias a las continuas toma de decisiones que se van tomando conjuntamente junto al joven.

VOLVER LA MIRADA HACIA EL JOVEN Y CONOCER SUS VALORES. ACTITUDES, SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

Por otra parte, el objetivo general de los procesos de orientación debe tener como referente el desarrollo de competencias laborales y capacidades que preparen al joven para dar una respuesta efectiva a las necesidades laborales que surjan en los diferentes momentos de su trayectoria laboral y, les permita afrontar con ciertas garantías de éxito su paso hacia el mundo del trabajo. Es inculcar la adquisición de una cultura de trabajo que fomente hábitos y actitudes favorables para la inserción sociolaboral y que sitúe el empleo en una posición central en las prioridades del joven.

Estas competencias laborales, también denominadas factores de empleabilidad, van a identificar y definir la base del planteamiento de modelos e instrumentos de orientación para la inserción sociolaboral.

A la hora de acordar el compromiso de los jóvenes y establecer nuevos acuerdos de trabajo se tendrán en cuenta sus características personales, cuál es la situación de partida, los problemas más importantes que le afectan, etc. Se fijarán con ellos unos objetivos a cumplir, empezando por los más sencillos, que sirvan para poder evidenciar progresos. Estos objetivos se consensuan con el joven, de manera que su implicación ayude a fortalecer su compromiso con lo acordado.

El joven acudirá al programa, significándose los primeros días de asistencia del joven en la acogida establecida, para posibilitar el vínculo, como también el poder desarrollar su nivel competencial e ir concretando qué línea de acción es más factible en el momento presente de cara a poder iniciarla con el joven.

Gracias a este primer encuentro, podemos ir desdibujando y construyendo las claves de la orientación necesarias que podemos aportar a los jóvenes en éste y en cada uno de los momentos de su itinerario, sobre qué paso es más conveniente dar, si es más adecuado realizar un curso, si necesita una formación laboral para la búsqueda de empleo, si hay que reforzar o ampliar las técnicas de búsqueda de empleo, etc. Por tanto, la labor de orientación estará presente en todo momento en el itinerario de inserción del joven y muy en especial, en estos primeros momentos donde acogemos al joven en el inicio y construcción de su itinerario.

Teniendo en cuenta la metodología empleada, una variable muy necesaria a tener presente será la flexibilidad en este proceso inicial para que puedan acometer y tener experiencias que generen satisfacción y éxito en el inicio.

Observamos en este período inicial, previo a las acciones netamente orientadas a la inserción sociolaboral, cómo los jóvenes van comportándose en torno a las actitudes sobre el empleo, la forma de comportarse, las obligaciones y responsabilidades, etc. Son los diferentes hábitos nuevos a tener en cuenta por parte de los jóvenes, de cara a ir adquiriendo el conocimiento y adquisición de nuevas habilidades laborales. De no tenerse en cuenta esta situación de poder ir desarrollando e incentivando dichas habilidades, es más factible que fracase en el momento de enfrentarse a su inserción laboral en un contexto real.

Así mismo, se debe tener presente la evolución del mercado laboral, de cara a incentivar las capacidades de adaptación al cambio, para proporcionar herramientas cognitivas que ayuden en la maduración propia de ellos como en su acomodación al ritmo del progreso del mercado laboral.

La participación en estas acciones formativas con los matices expresados, supone para los jóvenes una nueva realidad de autoconocimiento, que estimulan nuevas inquietudes e intereses. Asimismo, gracias a estos nuevos aprendizajes que se inician y en el tiempo pueden llegar a revisarse y consolidarse, se adquieren nuevas competencias que permiten fundamentalmente el poder trabajar con los jóvenes los hábitos y actitudes, como pueden ser la puntualidad, asumir responsabilidades, los hábitos saludables de vida, la higiene, la gestión y resolución de conflictos, etc. Se convierte así en un medio para poder trabajar otros aspectos fundamentales con los jóvenes de cara a su inserción laboral.

PREPARAR PARA LA TRANSICIÓN A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, HÁBITOS Y VALORES LABORALES.

Gracias al acompañamiento que realizamos en las diferentes actividades que se van desarrollando en el programa, iremos trabajando y proporcionando en este espacio, los hábitos y habilidades laborales que son necesarias para poder optar a un empleo. Sin esta base mínima resulta muy difícil iniciar con éxito la inserción sociolaboral. De ahí, que esta acción se va redescubriendo junto al joven en el proceso del itinerario, para sentar las bases para que más adelante sea posible que aproveche otro tipo de formación más específica y directamente relacionada con un sector laboral determinado como las que describiremos más adelante en las acciones de formación ocupacional.

Con las orientaciones formativas pretendemos desarrollar los siguientes objetivos:

- Valorar posibles acciones a desarrollar en el proceso, a nivel de complementar la competencia general del joven.
- Fomentar y reforzar los déficits en competencias de habilidades laborales muy básicas que corrijan las importantes dificultades con las que parten.

Al estar la orientación presente a lo largo de todo el recorrido del itinerario laboral se puede valorar, en función de los aprendizajes generados, continuar con diferentes acciones y seguir desarrollando actividades en este espacio para poder hacer una revisión en el tiempo, bien de la formación realizada o bien poder continuar con la búsqueda de empleo con nuevas actividades. En cualquier caso, incluso cuando el joven haya completado la formación y esté en el proceso de búsqueda de empleo en marcha y avanzado, se pueden valorar nuevas opciones de formación para seguir adquiriendo más competencias más específicas que ayuden al joven en su inserción laboral.

ENSEÑAR A BUSCAR Y ESCOGER ENTRE LAS ALTERNATIVAS

Entre las diferentes actividades que se realizarán en este espacio podemos destacar entre las más relevantes:

- Parcelación de espacios y tiempos para el uso de las diferentes herramientas de búsqueda de empleo.
- Manejo de carpetas personalizadas para que adquieran una organización y autonomía en su trabajo diario.
- Reforzar la motivación del joven mediante diferentes acciones como facilitar ofertas laborales, contactar telefónicamente para ver cómo ha ido las entrevistas de trabajo
- Tutorías individualizadas para impulsar y optimizar los aprendizajes.

Los objetivos más importantes que se generan en esta búsqueda de empleo se pueden concretar en:

- Favorecer la participación y responsabilidad de los jóvenes en su proceso de inserción.
- Producir un cambio sustancial en la actitud de los jóvenes respecto a la inserción laboral.
- Consolidar las habilidades personales propias para el acceso al empleo.

3.2. FORMACIÓN OCUPACIONAL, PROFESIONAL Y ADAPTADA

Objetivos:

- 1- Proporcionar a los jóvenes una formación específica, que se adapte a sus individualidades, aptitudes y expectativas, adaptándose a los mercados emergentes.
- 2- Mejorar las competencias ocupacionales de los menores y jóvenes derivados al recurso para facilitar su inserción laboral.
- 3- Realizar un análisis y actualización de la realidad laboral del momento, para ofrecer a los participantes del Programa una formación global que, de manera puntual y/o transversal, aumente sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

Entendemos por **formación profesional** aquella que capacita para una determinada ocupación, ya que se centra más en el aprendizaje de las **competencias profesionales**.

Partiendo de que nuestra finalidad es apoyar el acceso al empleo de los jóvenes, somos conscientes que se verá impulsada si participan en acciones formativas que permitan iniciar y/o consolidar nuevos aprendizajes.

Acceder a este tipo de formaciones requiere haber realizado un trabajo previo con los menores para dotarles de habilidades sociales y hábitos, a lo que llamamos formación prelaboral. Aunque bien es cierto que suele tratarse de talleres en los que se trabaja casi tanto las actitudes y hábitos como las competencias profesionales.

La formación laboral adopta el formato de curso o taller, con contenidos tanto teóricos como prácticos, los cuales cualifican para una determinada ocupación. Se caracterizan por el elevado componente práctico, con el objetivo de captar la atención de los jóvenes y así evitar una de las causas de su fracaso en el sistema educativo. En algunos casos la formación para el empleo está financiada y homologada por el Servicio Regional de Empleo autonómico, mientras que otras veces es una formación que diseña y financia la propia entidad con fondos propios o con otro tipo de recursos públicos que permiten una mayor flexibilidad.

La formación profesional debe dirigirse a cualificar en ocupaciones que, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta la crisis, sean demandadas en el mercado de trabajo, tanto a corto plazo como con perspectiva de futuro. Para ello es recomendable hacer un análisis de las posibilidades laborales que ofrecen en el territorio y de las demandas y necesidades de las empresas. En cualquier caso, la decisión sobre en qué ocupaciones formar debe partir de un análisis sistemático del mercado laboral local.

Para nosotros, el futuro está en que en la educación de los jóvenes se encuentren diferentes formas de centros de aprendizaje, que posibiliten experiencias de éxito.

• FORMACIÓN OCUPACIONAL DE OTRAS ENTIDADES

Esta formación se realiza en colaboración con empresas y entidades externas al recurso. Se tiene en cuenta tres factores: las potencialidades y vulnerabilidades de cada sujeto, la duración de dicha formación orientada de manera específica a cada sujeto según sus características, y los sectores de mayor reclamo laboral, con los objetivos de reducir al mínimo el riesgo de abandono de estas formaciones, aumentar las posibilidades de incorporación en puestos de trabajo y ofrecerles nuevas vías de crecimiento y desarrollo personal.

• FORMACIÓN IMPARTIDA POR ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA

Centrándonos en Asociación Centro Trama, un aspecto interesante es que se hace el esfuerzo de adaptar los cursos, los conocimientos impartidos, con las necesidades reales y concretas tanto de la empresa como de los alumnos. Haciendo un análisis de éstas necesidades observamos varias ocupaciones en las que podíamos formar a los jóvenes y tener una rápida salida al mercado laboral, como en animación infantil, ya que las propias empresas de este sector nos solicitaban chicas con una formación mínima. El curso de cocina es otro ejemplo de formación adaptada. Al conocer las **necesidades específicas de las empresas** para cubrir los puestos de ayudantes de cocina hemos podido diseñar un curso muy concreto con todas esas funciones. Todos nuestros cursos usan una **metodología participativa y flexible**. Los contenidos teóricos se imparten de una manera amena intentando continuamente captar la atención del joven. *Todas las formaciones estarán becadadas.*

Por otro lado, asesoramos a las Empresas para la bonificación de este proyecto mediante los créditos formativos de los que disponen las empresas a través de la Fundación Tripartita.

Mediante este modelo la Empresa incorpora a sus equipos de trabajo empleados específicamente preparados para desenvolverse en base a las expectativas de su organización, promoviendo un mayor ajuste entre sus demandas y el currículum formativo de los jóvenes, lo que finalmente se traduce en vías de acceso al empleo y en una incorporación positiva al mismo.

3.3. PROGRAMA FORMATIVO VIVENCIAL ACOMPAÑADO: conoce, aprende y emprende.

El colectivo de jóvenes al que está dirigido el programa “Conoce, aprende y emprende” se centra en aquellos adolescentes y jóvenes de 16 a 21 años que necesitan incrementar sus competencias laborales y profesionales para acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones. Los menores con baja cualificación profesional, precisan de un período transitorio de

ENTRENAMIENTO

Antes de su inserción en el mercado laboral, con los objetivos de:

- Conocer los diferentes escenarios del mercado laboral y las oportunidades profesionales a los que pueden acceder los jóvenes.
- Contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y facilitarles el acceso al mercado laboral.
- Aprender y fomentar las competencias técnicas y formativas mediante la participación activa en el entorno real de la empresa.
- Empezar acciones de asesoramiento y acompañamiento que estimulen valores de iniciativa, responsabilidad e innovación para la formación y educación de los jóvenes.
- Complementar la educación en habilidades sociales y hábitos laborales en un ambiente real de trabajo.
- Proporcionar experiencia formativa práctica que enriquezca el currículum, especialmente en el caso de los jóvenes sin ninguna experiencia laboral previa.

MODELO PEDAGÓGICO DE APRENDIZAJE SITUADO

Nos referimos a un aprendizaje fuertemente contextualizado pues los conocimientos y el entorno tienen una vinculación directa. El aprendizaje es concebido como un proceso de construcción social del conocimiento y de cambio conceptual mediante un proceso de intersubjetividad, confrontación y reflexión colaborativa sobre la práctica.

Los alumnos que reciben la formación en la empresa, o aquellos que ya hayan cursado formación relacionada con las tareas propias de puesto a desarrollar, realizan las prácticas formativas durante un periodo de entre 1 a 4 meses y con un máximo de 25 horas semanales repartidas de lunes a viernes, permitiéndoles poner a prueba sus destrezas, y posibilitando, a su vez, que los responsables de los diferentes departamentos de las empresas puedan visibilizar las competencias de los jóvenes y su idoneidad para futuros puestos de empleo.

El mantenimiento de este programa ha permitido fidelizar la relación con las empresas con las que veníamos colaborando. Por otro lado, hemos logrado establecer nuevos contactos y relaciones con empresas de distintos sectores. Actualmente, se lleva a cabo en sectores como: hostelería, mecánica, jardinería, reposición, administración, peluquería, comercio, dando como resultado **experiencias vocacionales de éxito** muy positivas en las que se consiguen los objetivos marcados en el inicio y finalmente la inserción de los jóvenes con los que trabajamos día a día.

Para concluir, podemos decir que complementar la formación adquirida en los casos en los que exista previamente y dotar de una primera experiencia formativa en un entorno de trabajo real, da la oportunidad de demostrar al joven y demostrarse a él mismo que ES CAPAZ de tener un comportamiento normalizado, lo que sin duda revertirá positivamente en su autoestima y motivación, aumentará así sus ganas por seguir progresando, formándose y evitando conductas de riesgo que lo alejen de la reincidencia y aumente de manera notable sus **OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL**.

En este sentido, la Unidad de Atención a Empresas, en coordinación con la red de programas de empleo, y representada por los Técnicos de Inserción Sociolaboral, se reúne de manera periódica con el objetivo de innovar y desarrollar estrategias que aumenten nuestra competitividad como referente de cara a las empresas, lo que finalmente se traduce en accesibilidad a puestos de trabajo para nuestros jóvenes.

BOLSA DE EMPLEO: PUNTO DE ENCUENTRO JÓVENES – EMPRESAS

Desde el programa, el Técnico de Inserción Sociolaboral se encarga de poner en marcha acciones dirigidas a dos frentes: la red empresarial y el colectivo de jóvenes. El Programa se sitúa como figura mediadora, de manera que las estrategias que desarrollamos incidan positivamente en ambos destinatarios, dando lugar a la reciprocidad. La cercanía y el conocimiento de ambos por parte del equipo de trabajo permiten analizar mejor sus necesidades y demandas y crear un mayor ajuste.

El objetivo básico de la Bolsa de Empleo es mejorar la situación laboral; servir de vía de inserción a los jóvenes del recurso, así como proveer a las empresas los candidatos óptimos y facilitar sus procesos de incorporación

La BOLSA DE EMPLEO se plantea como punto de encuentro que genere la simbiosis de las **estrategias de intermediación enfocadas a la Empresa y las estrategias dirigidas a los jóvenes** del recurso; la Bolsa de Empleo se desarrolla como un recurso permanente de recepción de ofertas y demandas, cuya misión principal es facilitar a los menores/jóvenes un acceso rápido y ajustado al profesiograma diseñado junto al joven.

Esta “oficina” permanecerá abierta en horario de mañana y tarde, tratando de cubrir el horario más propicio para atender tanto a los jóvenes como a las empresas. Es gestionada por los Técnicos de Inserción Sociolaboral, que ejerciendo de figura mediadora, recepciona, canaliza y distribuye las ofertas de trabajo.

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA EMPRESA. Construyendo puentes: la importancia de la colaboración con el tejido empresarial

- **PROSPECCIÓN**

En cuanto a las acciones centradas en las empresas el punto de partida se encuentra en la **prospección empresarial/ prospección de ofertas**, donde los técnicos desarrollan una continua labor comercial, estableciendo contacto directo con nuevas empresas con el objetivo de detectar oportunidades laborales, y trabajando en fidelizar la colaboración con ellas. Puesto que nuestra intención es que las empresas cuenten con nuestro Programa como **bolsa de empleo** a la que solicitar candidatos siempre que inicien un proceso de selección, se convierte en imprescindible el cuidado de nuestra relación y flexibilizar nuestro trabajo de cara a ajustarnos a sus necesidades. Por ello, resulta prioritario conocer la empresa, y obtener, mediante coordinación telefónica directa, reuniones y diversas fuentes, información sobre su línea de trabajo, los motivos por los que los empleadores seleccionan a determinadas personas, y sus expectativas una vez que nuestros jóvenes se hayan incorporado a sus equipos de trabajo.

- **SERVICIO DE SELECCIÓN INMEDIATA**

Por otro lado, debemos disponer de unos servicios como programa de empleo que nos hagan competitivos. La creación del Servicio de **selección inmediata** pretende dar una respuesta en la mayor brevedad posible a las empresas que requieren cubrir puestos de trabajos. Para ello nos basamos en el perfil profesiográfico diseñado con anterioridad con cada joven, construido a partir de diferentes fuentes de información (características específicas, conocimientos/ formación, competencia social, motivación, etc), y que nos permite seleccionar a los candidatos óptimos en el menor tiempo posible. Una buena selección del candidato posibilitará caminos de colaboración con las empresas, abriendo puertas a otros jóvenes del programa.

Desde el programa nos encargamos de analizar las necesidades de los futuros puestos de trabajo, crear e impartir los módulos formativos, el horario, calendario y lugar de realización, y seleccionar a los candidatos que mejor se ajusten al perfil demandado.

Por otro lado consideramos que este modelo formativo resulta especialmente beneficioso para el colectivo con el que trabajamos puesto que reúne las siguientes características: aprendizaje situado, experiencia de éxito, motivación, proyección de futuro, y adaptación positiva. Puesto que se trata de formación específica para un puesto de trabajo, se plantean como formaciones prácticas, donde los jóvenes puedan transferir fácilmente lo aprendido a la práctica laboral; este tipo de formaciones fomentan la experiencia de éxito ya que dota a los jóvenes de las competencias específicas que necesitarán para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales, lo que aumenta su motivación de logro, su autoeficacia y su autoestima; así mismo, esta tipología de convenio formativo conlleva la contratación una vez superado el aprendizaje, lo que genera motivación y repercute en una proyección de futuro positiva; finalmente, el carácter progresivo y preparatorio de este tipo de itinerario promueve las condiciones óptimas para una incorporación exitosa al puesto de trabajo.

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LOS JÓVENES. Acompañar: construyendo futuro.

“Debemos desarrollar toda una metodología específica adaptada al perfil con el que trabajamos que permita encadenar experiencias de éxito que ayuden a elevar el grado de autonomía y autoestima, claves para la inserción laboral y social”

En cuanto a las estrategias de intermediación focalizadas en nuestros jóvenes, el recurso despliega una serie de acciones adaptadas a cada caso durante todo el proceso de inserción. Como sabemos, el proceso de inserción laboral no es un proceso lineal y la meta no es siempre la incorporación al empleo, siendo ésta una primera parada en el largo camino que vivirán nuestros jóvenes a lo largo de su trayectoria laboral; por ello, desde el recurso trabajamos por desarrollar estrategias que nos permitan acompañarles a lo largo de su trayectoria laboral y personal, siempre desde la perspectiva del empoderamiento, que comience con la motivación al cambio pero que les permita la construcción de su propio futuro.

4. PREVISIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS A EMPLEAR POR LA ENTIDAD.

RESUMEN DEL PRESUPUESTO ANUAL

GASTOS DE PERSONAL	132.583,25 €
COMPRAS	6.396,01 €
GASTOS FINANCIEROS	0.00 €
TRIBUTOS	0.00 €
SERVICIOS EXTERIORES	24.313,92 €
GASTOS DIVERSOS	2.817,97 €
TOTAL	166.111,15 €

**Políticas para la
inserción laboral de
mujeres y jóvenes
en Guatemala**

Bruno Baroni



En este estudio se evalúan diez años de iniciativas en apoyo a la “inserción productiva” de la población más vulnerable de Guatemala. Durante la investigación de campo testimoniamos la fuerza, la dignidad y el ingenio que muestran esas personas al lidiar con un mercado de trabajo entre los más inequitativos del mundo.

Es al esfuerzo diario de estas personas a la cual va dedicada esta investigación.

Guatemala de la Asunción, 29 de mayo de 2009

Índice

Resumen	7
Introducción y resultados	9
I. Introducción y metodología	9
II. Criterios de evaluación y resultados	13
1. El mercado laboral y los vulnerables	19
1.1 Justificación para las PAMT	19
1.2 Características de los vulnerables	23
1.3 Rama de actividad ocupacional y remuneración de los vulnerables	27
2. Evaluación de los programas	31
2.1. Capacitación	31
2.1.1 Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).....	35
2.1.2 Programa de Formación de Jóvenes Agricultores Empresarios (FORJA) ...	38
2.1.3 Servicios de capacitación: conclusiones y propuestas	39
2.2 Servicios empresariales	42
2.2.1 Programa de crédito para la micro, pequeña y mediana empresa	49
2.2.2 Génesis Empresarial	51
2.2.3 Servicios no financieros de desarrollo empresarial del Viceministerio de la micro, pequeña y mediana empresa	53
2.2.4 Coordinadora Nacional de Micro-empresarios de Guatemala (CONMIGUAT).....	55
2.2.5 Servicios de desarrollo empresarial: conclusiones y propuestas.....	57
2.3 Servicios de empleo.....	61
2.3.1 Servicios de empleo del Ministerio de Trabajo.....	62
2.3.2 Centro de Recursos de empleo (CRESUD)	63
2.3.3 Servicios de empleo: conclusiones y propuestas.....	64
2.4 Caso de estudio: UPAVIM.....	65

Resumen

Este informe presenta los resultados de una investigación sobre cómo las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) – capacitación, servicios financieros y no financieros para las micro, pequeñas y medianas empresas y servicios de empleo – ejecutadas en Guatemala en los últimos diez años han servido a los grupos vulnerables, entendidos como mujeres y jóvenes entre trece y veinticinco años, que no han completado la escuela primaria. En particular, el informe evalúa la eficiencia y la eficacia de ocho de los más importantes y significativos programas ejecutados en el país, cuatro de tipo universal – que incluyen pero no se limitan a servir a los vulnerables – y cuatro focalizados hacia los vulnerables.

Al analizar cada programa resalta que: (i) la mayoría de los programas focalizados, si bien han adaptado progresivamente sus servicios a las características y necesidades de los vulnerables, cuentan con escasos recursos financieros; (ii) la mayoría de los fondos para las PAMT se enfocan en apoyar programas universales que usan sólo una fracción de su presupuesto para brindar servicios a los vulnerables (debido a una manera excluyente de seleccionar a los beneficiarios o, más bien, a la oferta de servicios poco útiles para los vulnerable, repartidos “según la demanda” en lugar de hacerlo en base a una cuota pre establecida reservada a cada grupo de beneficiario). En los últimos años la mayoría de los programas de PAMT se ha concretizado en las iniciativas más tradicionales y menos complejas, que ofrecen beneficios a corto plazo es decir, en iniciativas útiles principalmente para los que históricamente tienen mayor acceso a este tipo de servicios, los que ya están organizados, y que necesitan de menor asistencia para aumentar su productividad: es decir la población menos vulnerable.

Como cualquier iniciativa orientada a una población excluida, los programas de PAMT que logran altos niveles de cobertura de la población meta (de los vulnerables) con servicios eficaces (que fomenten su inserción productiva) son aquellos que en fase de planificación enfrentan y resuelven tres desafíos: cómo llegar a beneficiarios con escaso acceso a las instituciones públicas, con cuál combinación de servicios e incentivos, y apoyándose en cuál de las organizaciones cercanas a ellos. En Guatemala, la mayoría de los programas de PAMT no logra resolver: (i) la dificultad en diseñar servicios que puedan servir a beneficiarios dispersos y no organizados y, al mismo tiempo, incentivar y facilitar la asociación de esos beneficiarios en empresas de tamaño mediano; (ii) el desafío de vincular servicios que ofrecen instrumentos, con otros que permitan acceder a

Introducción y resultados

I. Introducción y metodología

En este informe se investiga cómo las Política Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) ejecutadas en Guatemala en los últimos diez años sirven a las mujeres y los jóvenes entre los trece y veinticinco años que no han completado la escuela primaria. En particular, el estudio pretende evaluar la eficiencia y eficacia de los programas que concretizan esas políticas, con referencia tanto al corto como al largo plazo. Con base en eso, el mismo informe propone algunas medidas específicas que se podrían adoptar para mejorar esos programas, así como los pasos básicos que se deberían de seguir para promover un proceso de planificación orientado a generar programas de PAMT a favor de los jóvenes y mujeres con bajos niveles de educación.

Definiciones y objetivo del estudio

Las PAMT incluyen cuatros tipos de iniciativas: i) programas de capacitación; ii) servicios de empleo; y servicios empresariales en apoyo a la micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME) que se dividen en iii) servicios empresariales financieros como el microcrédito y; iv) servicios empresariales no financieros como asesorías, encadenamiento productivo, y promoción de la asociatividad, entre otros. Estas políticas buscan proporcionar los instrumentos necesarios para promover una ocupación relativamente productiva y de allí remunerativa, sea eso “aumentando el activo” de los trabajadores, o “fomentando su inserción productiva”¹. Las PAMT, se distinguen de las políticas económicas, normalmente a beneficio de las empresas, al ser orientadas primordialmente y *directamente* a beneficio de los trabajadores; como tal, las PAMT representan el instrumento privilegiado para apoyar a la mayoría de los ocupados guatemaltecos que al trabajar por cuenta propia no están incorporados al sistema de las empresas, y que se benefician solo indirectamente de las políticas a favor de las empresas. Dentro del universo de los autoempleados, muchos se encuentran dentro del 53,5% de los guatemaltecos ocupados que no han terminado los seis años de escuela primaria: 30,5% de ese porcentaje corresponde a jóvenes y mujeres que en el presente estudio serán definidos como población vulnerable².

¹ Para una definición puntual de las PAMT y su caracterización en relación a las políticas pasivas del mercado del trabajo y las políticas económicas ver Samaniego (2002).

² Esa definición responde primordialmente a exigencias operativas: al ser el presente estudio el gemelo de otros cuatros trabajos similares realizados en otros tantos países – Honduras, Nicaragua, Colombia y Bolivia – se ha

**TABLA 1
PROGRAMAS ANALIZADOS**

	Programas universales	Proyectos focalizados
Capacitación	<p>Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP) Nota: Ente nacional con 50 años de experiencia y en últimos años un promedio de 100,000 capacitados anualmente; ejecuta la mayoría de las intervenciones de capacitación incluidas en otros programas. Monto y fuente: 300 MQ anual, igual al 1% de contribución patronal a Instituto Guatemalteco Seguro Social (2006).</p>	<p>Formación de Jóvenes Agricultores (FORJA) Nota: Basado en un modelo de escuela con más de 100 años de experiencia en Suiza y experimentado en muchos países de Latinoamérica Monto y fuente: 2.4MQ en 5 años, por el 50% donación de Helvetas Guatemala y por el 50% de Escuela Nacional de Agricultura (2005).</p>
Servicios empresariales financieros	<p>Programas de Microcrédito del Viceministerio de Desarrollo de MIPYME (VD) 1) Programa Global de Crédito. 2) Programa Nacional para el Desarrollo de la MIPYME. Nota: Programas de larga data, 1992 (1) y 1987 (2) ejes de la acción gubernamental. Monto y fuente: (1) Cartera activa de 20.6MQ, préstamo BID del '92 (2005); (2) Patrimonio fidecomiso de 243 MQ financiado con préstamos y donaciones (2008).</p>	<p>Bancos comunales – Génesis Empresarial (GE) Nota: GE es considerada una entidad con las mejores prácticas en Guatemala por los bancos internacionales de desarrollo. Monto y fuente: Cartera activa de 126.5 MQ, donaciones y asistencia técnica de BID al final de los años 80 (2007).</p>
Servicios empresariales no financieros	<p>Programas de Servicios de Desarrollo Empresarial del VD 1) Política Nacional de fomento comp. MIPYME. 2) Promoción inversión e intercambio comercial. Nota: Enfoque del apoyo de los donantes en últimos 10 años y ejes de la política por MIPYME: (1) asistencia técnica BID en 2005 por re-planificación programa y re-organización VD; (2) 75% financiado por la Comunidad Europea. Monto y fuente: (1) N.D.; (2) 80 MQ en 7 años, 75% Comisión Europea y 20% Gob. de Guatemala (2001).</p>	<p>Coordinadora Nacional de Microempresarios de Guatemala (CONMIGUAT) Nota: Ente promovido por OIT en apoyo a asociaciones de autoempleo. Monto y fuente: 0.6 MQ anual financiamiento inicial de OIT.</p>
Servicios de empleo	<p>Servicio Público Nacional de Empleo Nota: En 1998 Guatemala se comprometió con la OIT a instalar este tipo de servicios. Monto y fuente: 2.5 MQ anual con financiamiento del Gobierno Central.</p>	<p>Centro de empleo SUD Nota: Una de las iniciativas más importantes en el país por número de colocados, y en expansión Monto y fuente: 2MQ anual de la iglesia mormona.</p>

Fuente: ver Tabla 2.

y no hay una evaluación sobre ellas, este ensayo intenta ir más allá de una evaluación puntual de algunos programas, para llegar a un análisis del estado de las PAMT a beneficio de los vulnerables en su conjunto, y a la identificación de los principales desafíos que se tienen que enfrentar para mejorar estas políticas y para privilegiar una planificación que pueda llegar a programas de PAMT efectivamente orientados a los vulnerables. Congruente con ese objetivo, se han elegido programas de diferente tipo para ofrecer una idea comprensiva de todas las PAMT ejecutadas en Guatemala, y para evitar asumir *a priori* que las PAMT se deben concretizar en un tipo específico de programa. En la práctica, en este estudio se han incluido programas de diferente dimensión, resultado de diferentes tipos de alianza, planificados según criterios distintos, e implementados con diferentes mecanismos.

Datos utilizados

El análisis de los programas se basa en una comparación de datos cualitativos y cuantitativos, primarios y secundarios (Tabla 2). En algunos casos, esto se debe a la disponibilidad de los datos; por ejemplo, mientras que en los cinco programas con mayores recursos – aquellos universales y el programa de microcrédito de iniciativa privada – se han encontrado suficientes datos cuantitativos sobre sus resultados y, en muchos casos, sus beneficiarios (comunicación institucional, estadísticas nacionales y informes estadísticos anuales), para los otros programas se han recolectado datos aproximados o cualitativos, por medio de entrevistas con sus administradores. En otro caso, la comparación de diferentes fuentes se ha realizado con el fin de llegar a una estimación más robusta de los datos; por ejemplo, los elementos para estimar el aporte de los servicios de PAMT a la productividad laboral de los vulnerables son en parte, el resultado de un análisis estadístico sobre las características de los vulnerables con base en la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 (ENCOVI), y por otra parte, el resultado de entrevistas abiertas con los beneficiarios finales de algunos de los ocho programas investigados. Para validar algunos de los resultados sobre el grado de utilidad de las distintas medidas que concretizan las PAMT, además, se ha reconstruido la historia de un grupo exitoso de mujeres vulnerables, que a lo largo de 20 años han sido beneficiarias de todo tipo de PAMT: algunos fueron de gran ayuda, otros se convirtieron en fuente de dificultades.

TABLA 2
FUENTES INFORMACIONES

Capacitación	INTECAP <ul style="list-style-type: none"> • Información primaria sobre resultados. • Entrevista a administrador del programa. • Información secundaria sobre resultados (Encuesta ENCOVI 2006). 	FORJA <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a administrador del programa. • Información primaria sobre resultado.
	Información secundaria sobre estructura y cobertura servicios de capacitación (Encuesta Condiciones de Vida - ENCOVI - 2006).	
Servicios empr. financieros	Programas de crédito del VD <ul style="list-style-type: none"> • Información primaria sobre resultados. • Información secundaria sobre mercado de microcrédito. 	Bancos comunales GE <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a administrador de programa. • Información primaria sobre resultados.
	Información secundaria sobre mercado del crédito y microcrédito (Superintendencia de Bancos y Ministerio de Economía).	
Servicios empr. no financieros	Programas de servicios de desarrollo empresarial del VD <ul style="list-style-type: none"> • Información primaria cualitativa sobre planificación y resultados. 	CONMIGUAT <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a administrador de programa. • Entrevista a beneficiarios.
	Información secundaria sobre mercado de servicios no financieros de desarrollo empresarial (Ministerio de Economía)	
Servicios de empleo	Servicios de empleo MTPS <ul style="list-style-type: none"> • Información primaria sobre resultados 	Centro de empleo SUD <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista a administrador de programa. • Información primaria sobre resultados.
	+ Entrevista a administradores y beneficiarios de UPAVIM.	

Fuente: Elaboración propia.

El segundo criterio pretende medir la eficacia de los servicios para fomentar la inserción productiva (aumentar la productividad laboral) de la población vulnerable. Esta estimación se basa por un lado, en algunas hipótesis a priori sobre las características de los servicios más capaces de lograr tal objetivo. A manera de ejemplo, un crédito de un monto igual a Q. 1.000 se juzga menos eficaz en aumentar la productividad de una microempresa respecto a un crédito de Q. 10.000, debido a que el primero permite comprar más insumos (capital de trabajo) pero no más maquinaria u otras instalaciones (inversiones). Este último monto sí permite aumentar de manera significativa la productividad de una empresa. Por otro lado, se pretende establecer a qué sectores económicos son canalizados estos servicios y se busca contrastar esta información con un análisis estadístico que indique en qué sectores económicos hay mayor probabilidad de aumentar la productividad del trabajo al pasar de una actividad por cuenta propia a una que se realiza en una empresa con trabajadores dependientes (es decir, al aumentar el tamaño de la microempresa). Finalmente, estos juicios sobre la productividad de los distintos servicios de PAMT se han corroborado con los comentarios sobre los mismos servicios de los responsables y los vulnerables beneficiarios finales de los programas, obtenidos por medio de entrevistas con ellos.

El tercer y último criterio se vincula a la eficiencia y eficacia de largo plazo de las PAMT y se refiere al aprendizaje que resulta de su ejecución (*learning by doing*). Simplificando, tal aprendizaje depende, por un lado, de la generación de información sobre los resultados de los programas (recolección de datos sobre la ejecución, evaluación de impacto, etc.) y por otro lado, de que esa información esté disponible en forma accesible a las autoridades responsables de la planificación de las PAMT. Este proceso administrativo se necesita en particular cuando no se realiza de manera informal, es decir cuando debido al tamaño del proyecto no hay cercanía entre las autoridades que lo implementan y las que lo diseñan y rediseñan. El aprendizaje administrativo es particularmente importante si se toma en cuenta que algunas tipologías de intervención en la cual se concretizan las PAMT son nuevas para las autoridades guatemaltecas, y/o no hay una experiencia en brindar tales servicios a la población vulnerable⁵.

Evaluación resumida y explicación de los resultados de los programas

Una evaluación resumida de cada programa es detallada en la Tabla 3. Entre las experiencias positivas destacan algunos programas focalizados como el FORJA y el programa de microcrédito de Bancos Comunes realizado por Génesis Empresarial. Sin embargo, estos programas poseen limitados recursos financieros. La parte importante de las PAMT en Guatemala, de hecho, la realizan los programas universales. Por esta razón es particularmente preocupante que la mayoría de estos programas universales muestren un muy bajo nivel de cobertura de los vulnerables, y que casi todos registren también un muy bajo aporte al fomento de su inserción productiva.

Reconociendo este estado de dificultad de las PAMT en Guatemala, que se relaciona pero que va más allá de la escasez de los fondos disponibles para estas políticas, la presente investigación trata de presentar una explicación de esta situación, resumida así: una administración pública con escasa capacidad técnica de planificación, manejada por un poder ejecutivo que posee poca fuerza política frente al sector privado y aún ante sus mismas agencias públicas *semi* autónomas, y que

⁵ De acuerdo con la Declaración de París la cooperación internacional se debe ajustar a cinco parámetros, dos de los cuales se refieren a este tercer indicador utilizado en el estudio: [la cooperación internacional] “debe estar dirigida hacia el fortalecimiento de las capacidades nacionales, especialmente hacia las instituciones y recursos humanos del Estado” y “su ejecución debe rendir cuenta a las instituciones y ciudadanía del país”. citado en BCIE (2009) Estrategia de País: Guatemala.

financiera; sin embargo, este caso no es la norma sino la excepción en Guatemala. Por ejemplo, en los últimos años se ha registrado un aumento en la oferta de microcrédito, acompañado por una difusión de los servicios no financieros todavía muy escasa; sin embargo, según los entrevistados durante el trabajo de campo, los servicios no financieros serían los más adecuados para aumentar el tamaño del mercado de referencia de los microempresarios y, por ende, ser el pre-requisito para aprovechar una mayor oferta de capital. Aún antes de encontrar la correcta combinación entre esos dos tipos de instrumentos, es importante de entrada distinguirlos y reconocerlos como diferentes; esa es la condición necesaria para evitar el círculo vicioso que se empieza a distinguir en Guatemala, por el cual se aumenta la oferta de una tipología de instrumentos, casi siempre la más simple y/o la más rentable en el corto plazo, para compensar la escasez de la otra.

Tercer desafío: adoptar políticas innovadoras, como por ejemplo políticas que se realizan en el país por primera vez o que por primera vez intentan servir a grupos de beneficiarios anteriormente excluidos, es fuerte la tentación de externalizar su implementación, delegándola a instituciones del sector privado, con el fin de evitar las dificultades vinculadas a la inercia y a la escasa capacidad técnica de la administración pública. Con el mismo fin, a veces se expanden las responsabilidades de importantes agencias públicas *semi*-autónomas. El problema surge de que muchas de esas grandes instituciones tienen un fuerte poder político frente a la autoridad pública responsable de los programas, y lo usan para obtener contratos que satisfacen más a sus intereses y menos a aquellos de sus contrapartes públicas. Eso es preocupante si se toma en cuenta que, frecuentemente, estas instituciones no tienen intereses alineados con los de la administración pública, ya que no tienen en la realización correcta de esas políticas su principal fuente de financiamiento; y, además no tienen una experiencia previa en las políticas que se les delega o en el trabajo con los beneficiarios de las mismas. La discrecionalidad de estas instituciones, además, se expande pues la misma autoridad pública responsable de los programas de PAMT carece de la experiencia en implementar estas políticas, experiencia que es necesaria para detallar de manera correcta un contrato de servicios y para supervisar su correcta implementación. En la planificación de las PAMT en Guatemala se ha tenido en muy poca consideración este problema, y los resultados se ven en las fuertes distorsiones que se registran en los dos programas universales que concentran la mayoría de los recursos para las PAMT en el país: el de capacitación y el de microcrédito. La fuerza política y administrativa del principal instituto de formación nacional permite a ese ente ser el principal responsable de la ejecución de la política pública de capacitación del país y dedicar al 60% de la población, es decir, a los vulnerables solo una fracción de sus recursos. De manera similar, los bancos comerciales que distribuyen a los beneficiarios finales los fondos gubernamentales y de las instituciones internacionales persiguen principalmente sus intereses en términos de riesgos y ganancias, aún cuando esto contrasta con el objetivo de los programas a ellos delegados. Los últimos datos disponibles muestran que, lejos de financiar mayor inversión, estos bancos ofrecen principalmente crédito al consumo. Eso ocurre mientras la mayoría de los trabajadores ocupados en el sector primario y secundario, en donde se necesita enfrentar inversiones iniciales para operar, no encuentran financiamiento. En general, como en los otros casos, la implementación de los servicios menos complejos y orientados en los hechos a beneficiarios con los cuales las entidades tienen mayor familiaridad (en este caso debido a la dificultad de vincular el operador de una institución externa a la administración pública, a un objetivo definido), se resuelve en una fuerte penalización de los vulnerables.

Recomendaciones y organización del trabajo

Para invertir esta realidad es necesario, primero, entender las razones técnicas y organizacionales para las cuales algunas instituciones tienden a brindar algunos servicios y no otros (tema del segundo capítulo) y, con base en una estimación de los servicios más útiles para apoyar a los vulnerables (tema enfrentado en el primer y segundo capítulo), adoptar medidas que incentiven (tema del último capítulo):

1. El mercado laboral y los vulnerables

Aunque el objetivo de este informe no sea proveer un análisis exhaustivo del mercado del trabajo en Guatemala y de la situación de los vulnerables en el mismo, para evaluar las políticas activas del mercado del trabajo (PAMT) se necesita de un conocimiento mínimo de estos dos temas. En este capítulo se resumirá información básica con el fin de proveer: i) una justificación de las PAMT, tanto de la necesidad de estas políticas en el contexto guatemalteco como de su capacidad para mejorar las condiciones de sus beneficiarios y; ii) una indicación de cuáles son los sectores económicos que se deberían privilegiar y las características de los vulnerables que se deberían de tomar en cuenta al momento de la planificación de los programas para aumentar el impacto de las PAMT. Los datos muestran que la capacitación así como el apoyo a la expansión de la microempresa pueden lograr el objetivo de aumentar la remuneración de los beneficiarios de estas políticas. En contradicción con las prácticas comunes, que ven a los ocupados en el sector de los servicios –como los comerciantes– los beneficiarios típicos de las políticas de PAMT, los datos sobre el mercado laboral indican que los que más se podrían beneficiar de las PAMT son aquellos empleados en el sector primario y secundario.

1.1 Justificación para las PAMT

Las razones que justifican las PAMT son claras. De un lado la demanda de empleo de las empresas (pequeña, mediana y grande) en Guatemala no llega a satisfacer ni la mitad de la población en edad laboral. Del otro lado, parte de la población que no logra encontrar un trabajo como asalariado no tienen los instrumentos para empezar una actividad empresarial capaz de ofrecer un ingreso digno, además de no tener acceso al sistema de protección social, sistema pensado alrededor de los asalariados. Como primera respuesta a esa situación desafortunada, las PAMT intentan subsidiar e incentivar la proporción de los instrumentos necesarios para aumentar el ingreso de los que trabajan en microempresas, por ejemplo capacitación y apoyo empresarial (financiero y no financiero). Al parecer subrayar el obvio, se debe agregar que, por lo menos en el corto-mediano plazo, una política que intente apoyar a la población que no trabaja en la pequeña, mediana y gran empresa no puede realizarse por medio de iniciativas

TABLA 5
INDICADORES DEL MERCADO DEL TRABAJO (2000, 2006)

	2000	2006
Tasa de participación económica	59,3	58,8
Tasa de desempleo abierto (%de la población económicamente activa)	5,6	1,8
Informalidad (% población ocupada)	75	71,3
Subempleo (%de la población ocupada)	8,4	15,2
Ingreso promedio población ocupada dependiente (en Q del 2006)	1 881	1 660 (2008)
Ingreso promedio población ocupada independiente (en Q del 2006)	1 246	1 853 (2008)
Ocupados sin seguro	83,7	81,8
Población ocupada dependiente con un salario inferior al mínimo oficial	26,3	50,1

Fuente: elaboración propia con datos PNUD.

TABLA 6
NIVEL EDUCATIVO DE LA POBLACIÓN ACTIVA CON MÁS DE 13 AÑOS⁹

	Total población económicamente activa, 13 años o más			Jóvenes económicamente activos (13-25 años)			Mujeres mayores de 13 años		
	Frecuencia	Porcent.	Acumul.	Frecuencia	Porcent.	Acumul.	Frecuencia	Porcent.	Acumul.
Ninguno	1 219 306	23,5	23,5	216 057	11,7	11,7	555 103	28,4	28,4
Primaria incompleta	1 512 068	30,0	53,5	584 969	32,2	43,9	506 796	25,9	54,3
Primaria	845 433	16,5	70,0	397 099	21,8	65,7	277 476	14,2	68,5
Básicos	553 074	10,8	79,8	306 055	16,8	82,5	186 331	9,6	78,1
Diversificado	650 054	12,7	93,5	256 006	14,1	96,6	293 125	15,0	93,1
Superior	315 410	6,2	99,6	58 311	3,2	99,8	126 381	6,5	99,6
Postgrado	18 698	0,4	100,0	--	--	99,8	6 918	0,4	100,0
Total	5 114 044	100,0		1 818 497	99,8		1 952 130	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

La falta de educación primaria representa un enorme obstáculo para cualquier persona que necesita dirigir una actividad empresarial. De allí la necesidad de incentivar y subsidiar la adquisición de mayor capacidad para el trabajo (capacitación), y de apoyo no financiero a la actividad empresarial (asesoría, ayuda en el acceso a los mercados y proveedores, etc). A estas iniciativas se suman aquellas orientadas a facilitar la expansión de las operaciones de una empresa (crédito) y de apoyo en la búsqueda de trabajo (servicios de empleo). La justificación de las iniciativas que intentan aumentar la oferta de crédito a las microempresas se justifican en base a la escasa oferta en comparación a los países más ricos así como en base a los bajos ingreso y niveles de ahorro de la población, que implica la necesidad de apoyarse en un mercado de crédito al momento de enfrentar el costo de inversión.

¿Pueden ser estas iniciativas en sí mismo suficientes para fortalecer el sistema de las microempresas y de allí la condición de la mayoría de los ocupados guatemaltecos? La estructura económica de la economía guatemalteca, de hecho, es juzgada excluyente debido

⁹ Los datos con fuente ENCOVI 2006 se refieren a la encuesta de hogares del 2006 y son de elaboración propia usando como base de datos a la población ocupada con más de 12 años, es decir de 13 y más años. Al ser la ENCOVI una encuesta y no un censo, los datos absolutos reportados en esta sección se deben tomar como aproximados; se reportan con el solo fin de dar una idea de la magnitud de los grupos y subgrupos que se destacan en las tablas.

TABLA 7
ÍNDICE DE INGRESO LABORAL SEGÚN
ESTRADO PRODUCTIVO
(100 = promedio)

Empresa agrícola		Empresa no agrícola	
Productor	74	Productor	842
Empleado	61	Empleado	113
Microempresa agrícola		Microempresa no agrícola	
Micro productor	416	Micro productor	325
Empleado	34	Empleado	62
Campeinado	113	Autoempleo no agrícola	84
Sector público	152	Servicio doméstico	31

Fuente: Elaboración propia con datos de “Estado de la Región” 2008.

Todos los datos que indican una debilidad de la demanda de trabajo por parte de las empresas, en último análisis, sugieren que el alcance de las iniciativas orientadas a proveer servicios de empleo es limitado en Guatemala. En otras palabras, aquella actividad orientada meramente a poner en contacto a las empresas con los trabajadores no parece, *en línea teórica*, aportar mucho a las condiciones y el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que *en la práctica*, brindando los servicios de intermediación laboral, los centros de empleos más sofisticados realizan también otras actividades: i) asesorías aumentan las capacidades de los trabajadores, el ejemplo más evidente son los cursos básicos sobre comunicación y redacción de CV, ii) por medio de la recopilación de información sobre el mercado del trabajo pueden generar información muy valiosa por la planificación y la implementación de otras PATM y de políticas públicas en general. En otras palabras, en la medida en que se fomenten centros de empleo que no se limiten a la intermediación laboral, este tipo de políticas dará un importante aporte al conjunto de las políticas de PAMT.

1.2 Características de los vulnerables¹³

Datos demográficos – Los vulnerables ocupados, los ocupados entre 12 y 25 años juntos con las mujeres ocupadas, representan una parte muy importante de la fuerza laboral ocupada del país, e incluyen a casi la mitad de los pobres. Los vulnerables representan casi un tercio de la población económicamente activa, siendo poco más de un millón y medio de personas (Tabla 8). Su participación en el mercado laboral es prácticamente parecida a la del total de la población del país. Los vulnerables no corresponden exactamente a los pobres, pero si incluyen a una proporción muy alta de ellos. Casi la mitad de los pobres extremos ocupados, y un poco menos de los pobres no extremos ocupados del país (Tabla 9). Es importante recordar que solo una porción muy pequeña, el 9%, es beneficiaria de los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Finalmente, solo el 15% de los vulnerables ocupados vive en la Ciudad de Guatemala, a pesar de que la mayoría de las intervenciones de PAMT se concentran en la capital.

¹³ En esa sección solo los datos principales son reportados por medio de tablas. Los otros mencionados en el texto han sido calculado por los autores de ese estudio. Al ser la ENCOVI una encuesta y no un censo, los datos absolutos reportado en esa sección se deben tomar como aproximativos; se reportan con el solo fin de dar una idea de los tamaños de los grupos y subgrupos que se destacan en las tablas.

TABLA 11
NIVELES EDUCATIVOS DE LOS VULNERABLES

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Ninguno	681 322	43,6	43,6
Preprimaria	7 339	0,5	44,1
Primaria incompleta	91 927	5,9	50,0
	2	182 990	11,7
	3	249 969	16,0
	4	180 738	11,6
	5	167 571	10,7
Primaria incompleta	873 194	55,9	100,0
Total	1 561 855	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

relacionados con la asistencia sanitaria, tal como, cursos de capacitación como comadrona, promotor de salud, etc.); el mismo valor por el total de la población ocupada es 9.6%. Además, mientras más vulnerables ocupados accedieron a cursos de duración inferior a las 10 horas, más de los ocupados participaron en cursos de 15 horas. Se debe enfatizar que, contrario de lo que podría suponerse, estos resultados no se deben al escaso interés de los vulnerables por los cursos de capacitación. La encuesta ENCOVI revela que más del 50% de los vulnerables declaró estar interesado en participar en cursos de capacitación, siendo los más demandados: cocina, corte y confección y albañilería. Es importante recordar, además, que la formación para el trabajo es aún más necesaria para una población que cambia tanto de trabajo como los vulnerables. Los datos muestran que dos de tres vulnerables han sido empleados dos años o menos en la misma actividad económica. Finalmente, en adición a las limitaciones derivadas por el bajo nivel de preparación, los vulnerables tienen que enfrentar barreras lingüísticas también. De hecho, el 50% de los vulnerables ocupados declara ser ladino, aunque solo el 30% usa el español como idioma frecuente.

Vida asociativa – Solo un cuarto de los vulnerables ocupados declara ser miembro o participante den algún grupo, organización o asociación (Tabla 12). En el 80% de los casos, estas personas participan en grupos religiosos (Tabla 13). Este dato es particularmente importante, si se compara con el hecho que muchos de los programas en apoyo a las MIPYME se brindan a aquellos que son parte de asociaciones gremiales o comerciales.

TABLA 12
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS Y ASOCIACIONES

	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Si	388 272	24,9	24,9
No	1 173 583	75,1	100,0
Total	1 561 855	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

TABLA 15
OCUPADOS SEGÚN TIPO DE EMPLEADOR

	Personas	Porcentaje
Empleado(a) del Gobierno	7 187	0,5
Microempresa	1 171 951	75,1
Pequeñas empresas	145 082	9,2
Mediana y grande empresa	126 881	7,7
Empleado(a) doméstico(a)	110 754	7,1

Fuente: elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

Nota: microempresas con menos de 6 empleados, pequeña con menos de 20, mediana y grande con 20 o más. El 86% de los ocupados en pequeñas empresas trabajan en empresas con máximo diez empleados. Se ha considerado que los empleados del Gobierno sean clasificados en oficinas con más de 20 personas y que los empleados domésticos tengan menos de seis colegas.

1.3 Rama de actividad ocupacional y remuneración de los vulnerables

Contrario de lo que se podría asumir con base en que los programas de PAMT se enfocan mucho en los trabajadores del sector comercial, como los vendedores ambulantes, solo uno de cada cinco vulnerables es ocupado como comerciante (Tabla 16)¹⁶. Los datos revelan que de cada diez vulnerables, tres son empleados en el sector agropecuario (más del 80% de ellos como peones), dos

TABLA 16
TIPO DE ACTIVIDAD

Código de actividad	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Agricultura, ganadería, caza y conexos	505 158	32,3	32,3
Cultivo de café	55 211	3,5	35,8
Comercio por menor y rep. de efectos personales y ens. domésticos	333 767	21,4	57,2
Fabricación de prendas de vestir, adobo y teñido de pieles	114 499	7,3	64,5
Fabricación de productos textiles	17 456	1,1	65,6
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	100 792	6,5	72,1
Aserradero, fab. de proa. madera, corcho y mat.	16 274	1,0	73,1
Fab. de muebles e industrias manufactureras n. c. P	9 659	0,6	73,7
Venta y rep. de vehíc. automotores, venta de combustibles	8 741	0,6	74,3
Hogares privados con servicios domésticos	121 124	7,8	82,1
Construcción	65 001	4,2	86,3
Hoteles y restaurantes	59 242	3,8	90,1
Transporte por vía terrestre	11 608	0,7	90,8
Otras actividades de servicios	71 544	4,6	95,4
Servicios sociales y de salud	8 560	0,5	95,9
Otros	63 219	4,1	100,0
Total	1 561 855	100,0	

Fuente: Elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

¹⁶ Es importante notar que en comparación a la tabla por ocupación, la tabla por actividad es mucho más indicativa del tipo de trabajo realizados por los trabajadores.

De lo anterior, se colige que en estos dos sectores, hay economías de escala lo que permite que trabajadores por cuenta propia puedan ser contratados y generar empleo y pagar salarios potencialmente crecientes. A manera de ejemplo, se puede pensar en una cooperativa de campesinos que al trabajar juntos tengan la capacidad de adquirir un pequeño furgón para llevar sus mercancías a mercados con mayor remuneración, como aquellos urbanos, y beneficiarse de mayores ganancias.

Lo contrario, se registra en el sector terciario. Aquí los independientes tienen un ingreso tendencialmente mayor que los asalariados. En este sector, al contrario de los ilustrados con anterioridad, es difícil lograr economías de escala. Para entender este caso, se puede pensar en un piloto de bus, que al acompañarse de un asistente para prestar un mejor servicio, difícilmente podrá duplicar el precio del boleto.

En fin, estos datos muestran que al enfocar las PAMT en apoyo a los ocupados del sector primario y secundario se logra *al mismo tiempo* un impacto mayor en términos económicos, ya que se apoya la creación de empleo con un salarios crecientes, así como un resultado mejor en términos de equidad y lucha a la pobreza, pues se apoyan directamente a los con un ingreso menor. Las razones por la cual, a pesar de estos datos, las PAMT se enfocan más en el apoyo al sector terciario es uno de los aspectos que se explorará en el próximo capítulo.

En el próximo capítulo, de hecho, se mostrarán las maneras en las cuales se realizan las iniciativas de PAMT, es decir en qué servicios se enfocan y qué grupos de la población son beneficiados. En muchos casos, son el reflejo de las necesidades y/o deficiencias de las instituciones responsables de planificar e implementar las PAMT. El objetivo del próximo capítulo, en consecuencia, es de evaluar los resultados de los programas de PAMT analizados y explicar porqué se dan estos resultados. Con base en esa información, en el último capítulo se darán recomendaciones sobre como reorientar y re-planificar los programas de PAMT para obtener servicios más eficaces y eficientes.

2. Evaluación de los programas

Como se explicó en la introducción de este estudio, las políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) se clasifican en: i) programas de capacitación; ii) servicios de empleo; y servicios empresariales en apoyo a la micro, pequeña y mediana empresas (MIPYME) que se dividen en iii) servicios empresariales financieros como el microcrédito y; iv) servicios empresariales no financieros como asesorías, encadenamiento productivo y promoción de la asociatividad, entre otros. A continuación se hará una descripción de los principales programas analizados, distinguiéndolos en las categorías mencionadas¹⁹. En la introducción de cada categoría se mencionarán también los otros programas e iniciativas significativas que se implementaron en estas áreas pero que no se han analizado en este informe. Posterior a la descripción se hará una evaluación sintética de cada programa así como una reflexión sobre los factores explicativos de sus resultados acompañada por una propuesta de medidas capaces de mejorar la eficacia y la eficiencia de este tipo de programas. Finalmente, en la última sección se describirá la experiencia de una asociación de mujeres, “Unidas Para Vivir Mejor”, que representa una experiencia exitosa y beneficiaria de mucho de los servicios analizados, lo cual permite corroborar algunas de las conclusiones presentadas así como desarrollar una visión holística de los alcances y las limitaciones de las políticas activas de mercado de trabajo implementadas en Guatemala.

La evaluación de cada programa se realizará usando tres dimensiones: cobertura de los vulnerables, eficacia de los servicios para el grupo de población beneficiaria y eficacia y eficiencia de largo plazo o aprendizaje administrativo (ver introducción para una reflexión sobre las tres dimensiones). De este análisis emerge claramente que: (i) la mayoría de los programas focalizados, por un lado van adaptando sus servicios a las limitaciones y necesidades de los vulnerables, y por otro, cuentan con escasos recursos financieros, tanto en términos absolutos como en relación a los programas no focalizados; (ii) la mayoría de los recursos financieros para las PAMT se enfocan en apoyar a programas universales, los cuales todavía usan solo una

¹⁹ Como muestra de este último ejemplo, la distinción entre las experiencias analizadas se hizo con base en la finalidad que la institución declara tener, por ejemplo capacitar o implementar programas de micro crédito, y no con base a las actividades efectivamente realizadas. Es evidente, de hecho, que todas las experiencias analizadas incluyen un componente de capacitación. La clasificación adoptada, en estos casos distingue experiencias de PAMT que incluyen capacitación como instrumento para promover la utilización de esquemas de microcrédito y otras iniciativas que se limitan a proporcionar servicios de capacitación como fin en si mismo.

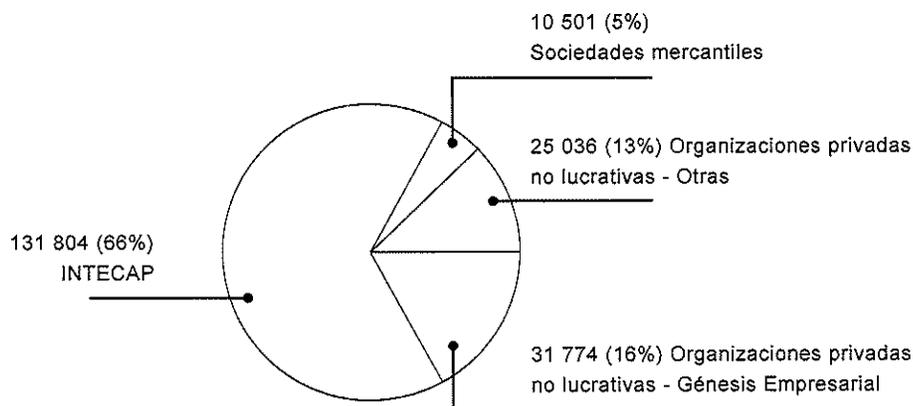
TABLA 19
INSTITUCIÓN O EMPRESA QUE IMPARTIÓ EL CURSO DE CAPACITACIÓN

	Todos los ocupados		Vulnerables	
	Porcentaje	Acumulado	Porcentaje	Acumulado
Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP	9,8	9,8	13,1	13,1
Instituto Nacional de Administración Pública, INAP	0,4	10,2	0,0	0,0
Instituto de Ciencia y Tecnología Agrícola, ICTA	0,2	10,4	0,3	13,4
Una municipalidad	1,2	11,6	8,5	21,9
Empresa privada de capacitación	9,7	21,3	4,1	26,0
Empresa o institución donde trabaja	40,3	61,5	20,2	46,2
Institución o gremio privado	12,3	73,8	6,6	52,8
Una ONG	5,4	79,3	17,6	70,4
Una iglesia	1,4	80,6	1,7	72,1
Una cooperativa	0,4	81,1	0,2	72,3
Una entidad internacional	4,0	85,1	3,8	76,1
Otra institución del Gobierno	13,5	98,6	17,4	93,5
Otra	1,4	100,0	6,5	100,0
Total	100,0		100,0	

Fuente: elaboración propia con datos ENCOVI 2006.

atendidas por INTECAP (Gráfica 2)²⁰. Además, dentro de las instituciones privadas no lucrativas que prestan capacitación destaca Génesis Empresarial. Finalmente, la Tabla 20 reporta que el 50% de los cursos ofrecido a la población ocupada guatemalteca duró menos de 16 horas.

GRÁFICA 2
NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS POR ÁREA Y TIPO DE OFERENTE, 2005



Fuente: Elaboración propia con datos Boletín de Servicios de Financieros 2005.

²⁰ Boletín Estadístico sobre Servicios de Desarrollo Empresarial del año 2005 <http://www.mineco.gob.gt/Presentacion/ComunicadosyBoletines.aspx?titulo=Boletines&seccion=MIPyME>.

2.1.1 Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

Nombre de la Entidad	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
Nombre del Programa	Varios
Tipo de Programa	Programa de capacitación

Datos básicos

Ente nacional con 50 años de experiencia y un promedio de 100,000 capacitados anualmente; ejecuta la mayoría de las intervenciones de capacitación incluidas en otros programas.

MONTO y FUENTE: alrededor de los 300 MQ anual en el 2006, resultado del 1% de contribución patronal al Instituto Guatemalteco Seguro Social²².

GOVERNANCE: Ente público autónomo (Junta directiva de 12 miembros: 3 sector público, 6 sector privado, 3 sindicatos); La ley orgánica recita “Debe colaborar con los planes de desarrollo del gobierno. Debe establecer la coordinación con el Servicio Nacional de Empleo”.

SERVICIOS y BENEFICIARIOS: 6 carreras primordialmente orientadas a la preparación para el trabajo en empresas para personas que tengan educación primaria o básica aprobada. A estas carreras se suman cursos, diseñados **según la demanda recibida** y orientados a aquellos con nivel de educación inferior a la escuela primaria completa pero por lo menos igual al tercero primaria²³.

IMPLEMENTACIÓN: propia. Carreras impartidas en 33 centros alrededor del país (otros 7 en construcción). Cursos impartidos en las comunidades con el auxilio de 15 centros móviles.

RENDICIÓN DE CUENTA: recolección de datos sobre número de clases y beneficiarios, no incluye a los participantes de los cursos sino solo a aquellos de las carreras; (documentación solicitada privadamente y no disponible para el público).

RESULTADOS (2007)²⁴: 60% hombres; 33% de beneficiarios con primarias, 24% secundaria básica, el 31% educación diversificada y el 12% educación universitaria; 68% preparación por el sector de comercio y servicios, 22% industrial, 10% sector agrícola; 66% de área urbana; el 29% de los beneficiarios fue indígena; en últimos 8 años se han capacitado ~865.500. Inversión promedio por estudiante: 3.000Q.

RESULTADOS (no oficiales, con base ENCOVI, que incluyen a los cursos): el 13,7% de los capacitados por INTECAP no había terminado la escuela primaria.

Resultados de las entrevistas

- Los casos exitosos de capacitación de vulnerables mencionados durante las entrevistas con representante de INTECAP fueron aquellas brindadas a grupos: una asociación de mujeres y el de una asociación de campesinos.
- Los miembros de la asociación UPAVIM así como los beneficiarios de CONMIGUAT subrayan que las capacitaciones más útiles han sido aquellas que incluyen el tema del desarrollo de capacidad organizacional (de liderazgo).

²² http://intecap.info/index.php?option=com_content&task=view&id=98&Itemid=117

²³ INTECAP proporciona también servicios de asesorías a empresas. Para una descripción de otros servicios ver la sección 2.2 sobre los servicios de desarrollo empresarial.

²⁴ Fuente: Cálculos propios con base en información enviada, vía correo electrónico, por el Departamento de Planificación, INTECAP.

RECUADRO 2
LAS CARRERAS OFRECIDA POR INTECAP
DE CENTRO DE FORMACIÓN A ESTRUCTURAS DE ESTUDIOS “SUPERIOR”

A la fecha INTECAP cuenta con 33 centros alrededor del país. Aunque la mayoría de Centros de Capacitación del INTECAP tienen diversas especialidades, otros tienen una vocación específica, las cuales son: Metal Mecánica, Turismo y Hotelería; Productos Cárnicos; de Banca, Seguros y Servicios Financieros; Tecnología del Vestuario y Textil y el Centro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC's, Corea-Guatemala.

La capacitación que actualmente realiza el INTECAP, en los diferentes Centros de Capacitación, es organizada para distintos tipos de formación: Formación Integral de Jóvenes (FIJO); Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA); Carreras Técnicas (CT); Carreras Técnicas Cortas (CTC); Actualización y Complementación Técnica Administrativa (ACTA); Diplomados y Seminarios.

El Programa FIJO está orientado para jóvenes de 14 a 18 años que tengan la educación primaria aprobada. No se les requiere experiencia ni vinculación laboral anterior. En el área de competencias básicas se dan los siguientes cursos: adaptación al ambiente, valores y actitudes, técnicas de comunicación, aplicación de la matemática. En temas genéricos se dan: productividad laboral, fundamentos de calidad, Windows y office básico, inglés técnico, administración. En temas específicos las afines a la carrera, entre las cuales destacan: Carpintero, Electricista, Enderezador y Pintor de Automóviles, Mecánico Agrícola, Mecánico Automotriz Gasolina, Mecánico de Chasis de Automóviles, Mecánico de Máquinas Herramientas, Mecánico de Refrigeración y Aire Acondicionado, Mecánico Tornero, Soldador Industrial (Fuente: Catálogo de carreras y cursos. INTECAP 2008).

El Programa FORJA, está orientado a personas de 16 años o más con educación primaria aprobada. En competencias básicas y genéricas se dan los siguientes temas: elementos de calidad y productividad, Windows y office básico, inglés técnico, administración básica, valores y actitudes.

Las carreras técnicas (CT, CTC, ACTA) son dadas a nivel medio y ejecutivo, con nivel de escolaridad media (título y diploma de educación media). Se dan los siguientes temas básicos: moral y ética, matemática básica aplicada, técnicas de investigación, estadística básica aplicada. Los temas genéricos impartidos son: Windows y office avanzado, bases para la calidad y productividad laboral, dirección de equipos de trabajo, organización y control de talleres. La formación “Carreras Técnicas Cortas” es orientada a adultos, con tercer año de educación básica aprobado y con experiencia necesaria por ser formación complementaria y vinculación laboral requerida.

El programa ACTA se compone de cursos para los niveles, medio y ejecutivo con el objetivo de disminuir brechas entre el nivel de competencia que posee el trabajador y el requerido para un desempeño eficiente y eficaz, y para habilitar a personas en actividades laborales poco complejas. La edad mínima del programa es de 16 años, con escolaridad de acuerdo al plan de formación respectivo. Se requiere vinculación laboral en las funciones laborales objeto de formación.

Finalmente, la formación “Diplomados y Seminarios” requieren 3 años de estudios universitarios concluidos y experiencia de trabajos relevantes como ejecutivo.

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INTECAP.

- La elección de estudiantes de municipios pobres y el requerimiento de realizar las actividades empresariales en esas comunidades permite llevar a esos lugares ejemplos concretos de los resultados de la capacitación, en un sector como el agrícola que se presta a la replicación por observación de técnicas de producción.

FOMENTO INSERCIÓN PRODUCTIVA (eficacia servicios):

- Los cursos se enfocan en el sector agrícola, el sector que ocupa la mayoría de los vulnerables, y que ofrece mayores y crecientes ganancias al pasar de una actividad en cuenta propia a una de empresa.
- Los cursos abarcan todo el ciclo productivo, incluyen experiencias prácticas y son atentos los a aspectos empresariales.
- Se privilegian proyectos empresariales de grupos.

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

- Los datos sobre los resultados económicos de los proyectos empresariales funcionan como indicador para mejorar el programa.
- La inclusión de la Escuela Nacional de Agricultura favorece el aprendizaje y la experimentación de una institución pública local especializada en este sector.
- El enfoque de Helvetas en un proyecto sobre el cual tiene conocimiento y la capacidad administrativa específicas favorece la calidad del programa y la aplicación de buenas prácticas.
- El enfoque de Helvetas en un proyecto de alta inversión por beneficiario. Implica la experimentación en nuevo modelo de programa, capaz de generar conocimiento útil para mejorar calidad de otros proyectos.

2.1.3 Servicios de capacitación: conclusiones y propuestas

Explicación del bajo nivel de cobertura de INTECAP

Es evidente que la falta de cobertura de los vulnerables por parte de INTECAP representa una de las limitaciones mayores, sino la más importante, con respecto a la política de capacitación de Guatemala. Ese resultado se debe principalmente a tres factores.

Primero, ha tomado legitimidad la idea que INTECAP no cumple con sus responsabilidades institucionales, sino que aprovecha su estatus de ente semiautónomo para elegir por su propia cuenta su propia misión. De acuerdo a su Ley Orgánica, INTECAP deberá “colaborar con los planes de desarrollo del Gobierno” y “establecer programas de capacitación... para capacitar fundamentalmente a los trabajadores del nivel primario y en especial a aquellos que carezcan de ocupación”. Sin duda, aún en los planes de casi todas las administraciones al Gobierno en la última década da énfasis a la capacitación de jóvenes y mujeres, en estos planes gubernamentales nunca se han hecho explícitas las responsabilidades específicas de INTECAP frente a este grupo meta, ni metas con la cual INTECAP debería de cumplir. Es importante notar, de hecho, que en base a sus propias estadísticas, oficialmente INTECAP capacita solo personas que hayan completado la educación primaria. Aun miembros de la junta directiva declaran que en el interior del país INTECAP provee cursos básicos a personas que no hayan terminado la escuela primaria, las mismas fuentes confirman que INTECAP no

“instantáneas” como la venta y menos por actividades largas como la producción. Los datos muestran que el 68% de los cursos de INTECAP son orientados a ocupados en el sector terciario. Es reconocido que el sector terciario tiende a ser más segmentado de los otros sectores económicos, lo que implica que aquellos con niveles de educación mayor logran entrar en actividades de alta productividad y bien remuneradas, mientras que aquellos con menor educación se encuentran en un sector que ofrece muy pocas posibilidades de aumentar su productividad. El ejemplo más evidente es la actividad de los vendedores en la calle. A ello se debe agregar que los datos sobre los ingresos laborales indican que los ocupados más pobres se concentran en el sector primario y secundario así que las políticas formativas que se orientan alrededor de los ocupados en el sector terciario son las menos capaces de disminuir la pobreza.

El segundo factor que afecta a la eficacia de los servicios de capacitación se relaciona al rol que juegan los representantes locales y sus organizaciones en filtrar y “organizar” a los capacitados, antes y después de los cursos, facilitando el inicio de actividades empresariales de tamaño mediano. De las entrevistas con algunos miembros de la junta directiva de INTECAP emerge claramente que los casos más exitosos de capacitación de vulnerables, por ejemplo uno que resultó en la realización de una empresa que cultiva y vende lechuga alrededor de su departamento y uno que se concretizó en una panadería que sirve a una zona urbana completa, habían sido organizados por medio de organizaciones locales, en los dos casos mencionados por medio de una organización de campesinos y una de mujeres. De la descripción de estos casos se puede entender que la organización de los capacitados en una asociación puede volver la capacitación en un verdadero entrenamiento para la realización de una actividad empresarial de tamaño mediano. Primero, los cursos se transforman en una medida para desarrollar un lenguaje común, para evaluar competencias y actitudes, así como fortalecer un liderazgo y más en general, una división de las responsabilidades en el grupo. Segundo, al momento de empezar una actividad empresarial este grupo podrá dividir y ende disminuir el riesgo de empresa. En resumen, la formación de grupos en lugar de individuos permite la adquisición no solo de nuevas capacidades sino también el desarrollo de una estructura organizativa, esencial para dar vida a una actividad económica productiva.

Tomando en cuenta la dificultad en realizar servicios de capacitación eficaces vale la pena entender porque el programa FORJA logra ofrecer cursos de calidad. El factor más importante parece relacionarse al hecho que ese programa se ha desarrollado con el apoyo de Helvetas, institución que en los años ha acumulado una profunda experiencia en adaptar un modelo de escuela agrícola que en Suiza existe desde más de cien años. Con base en esa experiencia este programa ha sido planificado con base en dos decisiones fundamentales. Primero, que para aprender a dirigir una actividad agrícola los estudiantes necesitan asimilar y aplicar todos los pasos necesarios para completar un ciclo productivo y luego aprender cómo dirigir la actividad de sus productos, lo que requiere por lo menos un año de estudios. Segundo, que se necesita adoptar un método que permita ir ajustando y mejorando el programa de manera continúa. De hecho, El director de FORJA enfatiza el largo trabajo de planificación del proyecto que a distancia de tres años es todavía esencial para adaptar el programa al contexto nacional. Como ejemplo, el director subraya la dificultad de seleccionar fincas donde los estudiantes puedan hacer una práctica verdaderamente útil. En algunos casos, de hecho, los finqueros son sustituidos por no adaptarse al programa de enseñanza de los jóvenes. Además, el proceso de individualización y selección de finqueros dedicados a la producción de productos remunerativos y no tradicionales, esencial para que los estudiantes aprendan nuevas técnicas y puedan acceder a mercados provechosos, continúa en proceso luego a de tres años del inicio del programa. Finalmente, para favorecer la creación de empresas agrícolas con un mayor poder contractual con proveedores y distribuidores, el director ha empezado a apoyar grupos

empresarial (SDE), como la capacitación, asistencia técnica, fomento de la asociatividad y la integración en cadenas productivas, entre otros. Es casi imposible identificar con precisión el aporte a estos servicios del sector privado, debido a que la gran mayoría de las iniciativas financiadas por el sector público son implementadas por organizaciones privadas, las cuales no reportan cuáles de sus operaciones son financiadas con fondos públicos y cuáles con fondos propios. Asimismo, es difícil determinar en qué medida se concretizan las iniciativas públicas²⁷. Sin duda, la planificación de los servicios empresariales financiadas con recursos públicos, sean estos propios del estado del Guatemala o de fuente de la cooperación bilateral, se realiza en el Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresas (VDMIPYME).

Con respecto a los SDE, hasta el 2005, en la práctica el VDMIPYME se limitó a distribuir fondos que fueron usados con bastante discrecionalidad por parte de asociaciones gremiales, ONGs, fundaciones y empresas de consultorías para realizar todo tipo de actividades no financieras en apoyo a las micro, pequeña y mediana empresas. Aún esta práctica continúa siendo la norma, desde el 2004 el VDMIPYME empezó un proceso de reorganización de su estructura y de sus actividades que llegó, en el 2005, a una planificación estratégica plurianual de sus líneas de acción, así como a la apertura de una oficina propia de servicios empresariales, y en los años siguientes otras siete oficinas regionales, responsables de proveer de manera directa SDE sin apoyarse en empresas privadas externas. Sin embargo, entrevistas con representantes del VDMIPYME revelan que todavía estos centros desarrollan meramente un servicio de información a las empresas sobre las iniciativas del Viceministerio; los servicios empresariales siguen siendo brindados con el auxilio de entidades externas a la administración pública.

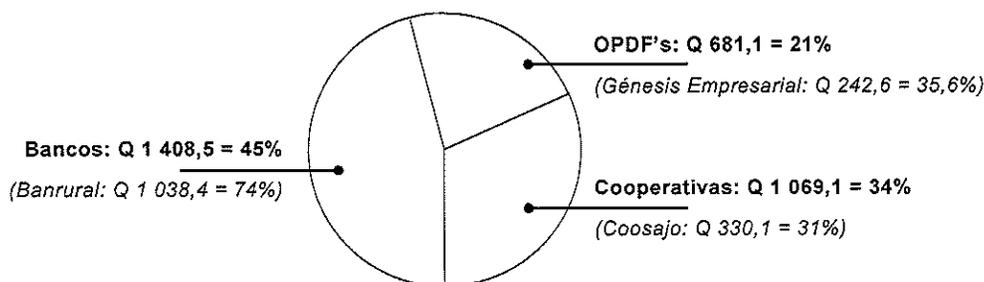
Anualmente, el VDMIPYME publica un boletín estadístico con el propósito de monitorear a las organizaciones privadas que proveen servicios empresariales y, reporta las fuentes de ingreso de estas organizaciones, y que permite un mínimo de transparencia en el manejo de los recursos públicos usados por estas entidades privadas.²⁸ El Boletín de Servicios de Desarrollo Empresarial 2005 del VDMIPYME del 2005 lista 29 organizaciones como proveedores de estos servicios en Guatemala por un total de 133 puntos de atención y una provisión por servicios por un poco más de Q 150 millones en el periodo 2003 – 2005, el 79% usados por actividades de capacitación (Tabla 22). Veintiséis de estas organizaciones ofrecen servicios de capacitación, once de asistencia técnica, cinco de asesoría y consultoría, y seis de servicios de acceso al mercado

Los servicios de microcrédito en Guatemala son proveídos de manera formal por bancos comerciales, cooperativas y OPDF (organizaciones para el desarrollo financiero). La Gráfica 3 resume el aporte de cada uno de estos grupos al microcrédito por el año 2005, así como la institución más importante en cada uno de esos segmentos.

²⁷ Este problema afecta en particular los servicios financieros. Los grandes bancos comerciales a pesar de ser beneficiarios de préstamos de decenas de millones de dólares de fuentes gubernamentales y de cientos de millones de dólares de instituciones bilaterales, supuestamente entregadas para apoyar las empresas de tamaños menor, no reportan cómo usan estos fondos, ni siquiera a las organizaciones que prestan estos fondos.

²⁸ Sin embargo, esos boletines no reportan sobre las iniciativas administradas por entes gremiales u organizaciones de la cooperación internacional. Además, los datos reportados en los boletines, no son verificados por entidades independientes ni por el Viceministerio. Finalmente, hay clara evidencias que por lo menos la información sobre las fuentes de ingresos de las organizaciones listadas en esos boletines no son confiables.

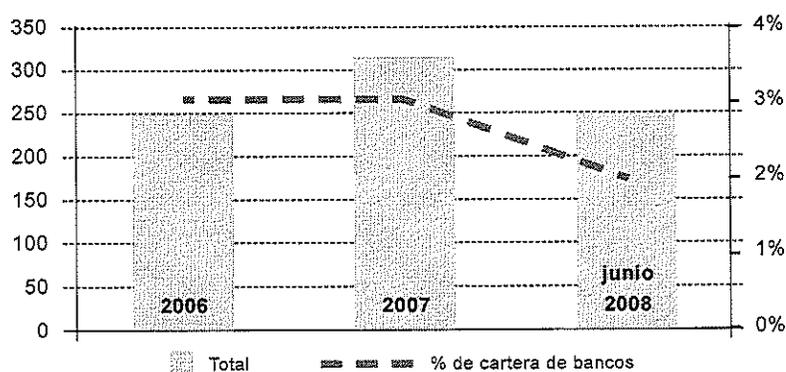
GRÁFICA 3
PROVEEDORES DE MICROCRÉDITO POR TIPO DE INSTITUCIÓN
E INDICACIÓN DEL PRINCIPAL PROVEEDOR, 2005



Fuente: Boletín Financiero y Estadístico Microfinanzas 2005.

A la fecha, los bancos comerciales que tienen una presencia importante en el micro crédito son Banrural, G&T Continental, y Bancasol. Todo el conjunto de los bancos comerciales tenía una cartera de microcréditos de US\$ 247 a junio de 2008 (igual al 2% del total de las carteras de esos bancos), lo cual representa una disminución respecto al valor de US\$ 315 millones reportado en 2007 (igual al 3% de las carteras totales), y en 2006 se registró un monto similar: US\$ 247 millones (el 3% igual de las carteras totales) (Gráfica 4)²⁹.

GRÁFICA 4
CARTERA DE MICROCRÉDITO DE LOS BANCOS COMERCIALES COMO PROPORCIÓN
DE LA CARTERA TOTAL, 2006 – JUNIO 2008



Fuente: Superintendencia de Bancos.

En el 2005, los bancos comerciales enfocados en el micro crédito eran Banrural y Bancafé (este último fue intervenido en 2006) con una cartera de micro crédito US\$ 180 millones ó Q 1,408 millones del 2005. Los préstamos de menos de 1,000 quetzales obtenido por los ocupados en el sector del comercio representaban el 47% de la cartera de estos bancos y el 74% (poco más de 31 mil) de sus clientes (Tabla 24 y 25).

²⁹ Superintendencia de Bancos (2008) Situación del sistema financiero guatemalteco junio 2008.

Con respecto a las instituciones no bancarias y no reguladas, a la fecha se estima que existen alrededor de 100 de estas entidades entre cooperativas y organizaciones financieras privadas por el desarrollo (OPDF) que se dedican al financiamiento a los microempresarios. Por presencia en el mercado y por tipo de organización, destacan algunos grupos en las OPDF: Génesis Empresarial, la Asociación para el desarrollo Raíz, y 18 organizaciones afiliadas a la Red de Microfinanzas (REDIMIF); en las cooperativa la Federación Nacional de Cooperativas de Ahorro y Crédito (FENACOAC) con 27 asociadas.

Sin embargo, en el 2005 el boletín de Servicios Financieros del VDMIPYME listó solamente las principales 21 OPDF y 12 cooperativas³⁰. En ese año, la cartera de las OPDF ascendía a Q 681 millones. Génesis Empresarial y Asociación para el desarrollo Raíz tenían un volumen de cartera, respectivamente, de 36% y 25% de la cartera total de las OPDF. Aún con una cartera y clientela más diversificada respecto a los bancos comerciales, los préstamos de menos de 10,000 quetzales obtenidos por los ocupados en el sector del comercio representaban el 33% de la cartera de las OPDF y el 59% (casi 77 mil) de sus clientes. Finalmente, al 2005, la cartera de las cooperativas en el segmento de micro crédito ascendió a Q 1,070 millones. Estas cooperativas se distinguen respecto a las otras instituciones por una concentración en el crédito al consumo y la construcción.

2.2.1 Programa de crédito para la micro, pequeña y mediana empresa

Nombre de la Entidad	Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
Nombre del Programa	Programa Global de Crédito por las Micro, Pequeña y Mediana Empresa (1) Programa Nacional para el Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (2)
Tipo de Programa	Programa de crédito

Datos básicos

En Guatemala existen dos programas de crédito administrados de manera directa o indirecta por el Viceministerio de desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa. El primero (1) es el “Fondo de Desarrollo de la Microempresa y Pequeña Empresa”, fideicomiso constituido en 1987 con fondos provenientes de préstamos y donaciones. Al 30 de junio de 2008 el patrimonio del fideicomiso asciende a la cantidad de Q. 243 millones. El segundo (2) es el Programa Global de Crédito para la Micro, Pequeña y mediana Empresa financiado por medio de un préstamo de 10 millones de dólares del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Al momento actual solo Q.20.6 millones son utilizados y distribuidos por medio de BANRURAL³¹.

Ambos son programas de mucho tiempo, (1) 1992 y (2) 1987, ejes de la acción gubernamental y de responsabilidad del Viceministerio de Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, parte del Ministerio de Economía.

MONTO y FUENTE: (1) Cartera activa de 20.6MQ en 2005, resultado de un préstamo BID del ‘92 igual a 50MQ; (2) En 2008 el patrimonio del fideicomiso ascendía a 243 MQ, resultado de múltiples préstamos y donaciones.

³⁰ La parte que sigue se basa en el “Boletín de Servicios Financieros 2005” del VDMIPYME. En el 2007 fue publicado un nuevo boletín con datos del 2006, el cual, todavía, reporta informaciones incompletas debido a que algunas instituciones financieras no proporcionaron información. <http://www.mineco.gob.gt/Presentacion/ComunicadosyBoletines.aspx?titulo=Boletines&seccion=MIPyME>.

³¹ <http://www.mineco.gob.gt/mineco/mipyme/programaglobaldecredito.htm>

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

- La implementación es de responsabilidad exclusiva de bancos privados, sin supervisión del sector público. Recolección de datos es mínima, de difícil interpretación, e insuficiente para dar transparencia a los programas. No hay ningún tipo de evaluación de impacto de los programas.

2.2.2 Génesis Empresarial

Nombre de la Entidad	Génesis Empresarial
Nombre del Programa	Bancos Comunales
Tipo de Programa	Programa de microcrédito y capacitación

Datos básicos

Génesis Empresarial (GE) es considerada una entidad con las mejores prácticas en el sector del microcrédito en Guatemala por los bancos internacionales de desarrollo. La junta directiva de GE incluye a importantes personas del sector público y privado. GE ofrece múltiples servicios a distinto grupos de beneficiarios. El programa Bancos Comunales es explícitamente orientado a la población vulnerable.

MONTO y FUENTE: Cartera activa por bancos comunales de 126.5 MQ en 2007 (36% del total GE), resultado de donaciones BID de 1MQ en 1988 + cobertura costos operativos los primeros dos años y asistencia técnica y formación de BID y Acción Internacional.

GOVERNANCE: Apertura de una cuenta de crédito al beneficiario y administrada por un grupo de mujeres.

SERVICIOS y BENEFICIARIOS: mujeres en áreas rurales con bajos niveles de educación, reciben préstamos de corto plazo acompañados por capacitación sobre educación financiera y técnicas de producción (financiada con V.D., Escuela de educación para al Hogar y utilidad de programas de crédito) aún con módulos específicos para analfabetas.

IMPLEMENTACIÓN: propia, con el apoyo de 53 sucursales en 22 departamentos y de grupos de capacitadores con capacitación continua.

RENDICIÓN DE CUENTA: recolección de datos agregados presentada en comunicación institucional de GE (documentación en Internet).

RESULTADOS: de los 42,227 clientes activos en el 2007, el 90% es representado por mujeres con educación menor de tercero primaria (el 15% es analfabeta); la cartera es destinada por el 62.4% al comercio, 13,7% a industria, 6,2% a servicios personales, 17,4% consumos y otros. El monto del crédito promedio es de alrededor de Q 3200³³.

³³ Fuente: Memoria de Labores 2007 y Presentación Fundación Génesis Empresarial, agosto 2008 y entrevista con Lic. Mario Perdomo, Gerente General de la entidad.

2.2.3 Servicios no financieros de desarrollo empresarial del Viceministerio de la micro, pequeña y mediana empresa

Nombre de la Entidad	Viceministerio de Desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa
Nombre del Programa	Política Nacional para el fomento de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa Promoción de Inversiones e Intercambios Comerciales. Apoyo al Sector de la Micro y Pequeña Empresa en Guatemala
Tipo de Programa	Servicios de desarrollo empresarial

Datos básicos

En los últimos años en Guatemala han existido dos programas gubernamentales que prestan servicios no financieros y realizan iniciativas para el fomento de la micro, pequeña y mediana empresa. Los dos programas han representado el enfoque de la cooperación internacional en los temas de la PAMT en los últimos años, pues han sido en un caso financiado en el 2000 y en el otro reformado en 2005 por parte de instituciones de la cooperación internacional. El Viceministerio de Desarrollo de la microempresa, pequeña y mediana empresa (VD) es responsables de ambos programas. El primero (1) es el formalizado en el plan llamado “Política Nacional para el fomento de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa”, elaborado con el apoyo técnico del BID. Este programa fue presentado en el 2005 y representa el intento de dar coherencia y continuidad a la series de intervenciones que el Viceministerio venía administrando desde 2001. En el marco de este programa se han abierto 7 oficinas regionales de servicios empresariales del VD las cuales son responsables de orientar a las personas o asociaciones sobre los servicios que el Viceministerio presta. Estas oficinas regionales no administran presupuesto³⁴.

El segundo programa es el proyecto “Promoción de Inversiones e Intercambios Comerciales - Apoyo al Sector de la Micro y Pequeña Empresa en Guatemala”. Este proyecto surgió del Convenio del 2001 entre la Unión Europea y la República de Guatemala, con un presupuesto total de € 8,550,000 siendo las aportaciones de: € 6,000,000 por la Comisión Europea, € 2,000,000 por el Gobierno de Guatemala y € 550,000 por los Beneficiarios. Se desconoce la relación entre estos dos programas y en qué medida el segundo haya financiado proyectos considerados por el Ministerio como parte del Programa Nacional para el Desarrollo de la MIPYME. Además, debido a la manera puntual y ocasional con la cual fueron implementadas muchas de las intervenciones de estos dos programas resulta muy complejo comparar las intervenciones planificadas con aquellas efectivamente implementadas³⁵.

MONTO y FUENTE: (1) N.D.; (2) 80 MQ en 7 años, financiado en 2001, 75% por C.E., 25% Gobierno guatemalteco.

GOVERNANCE: desconocida.

³⁴ Por ejemplo, los orientan para participar en las ferias de microempresa, asesoría para participar en ruedas de negocios, canalizan gestiones de capacitación y asistencia técnica y sirven como personal de apoyo al organizar actividades en su región.

³⁵ La parte sobre el programa (1) se basa en informaciones relativas al año 2005 disponible en el sitio web <http://www.mineco.gob.gt/mineco/mipyme/sde.htm>. Se han seleccionados las informaciones más concretas posibles. Sin duda, hay dificultad en entender las medidas efectivamente tomadas. La parte sobre el programa (2) se basa en la información contenida en el sitio web del Proyecto “Promoción de Inversiones e Intercambios Comerciales - Apoyo al Sector de la Micro y Pequeña Empresa en Guatemala administrado por la Comisión Europea y vinculado al sitio del VDMIPYME, <http://apoyoamypes.mineco.gob.gt>.

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

- La implementación es de responsabilidad casi exclusiva de pequeñas organizaciones externas al sector público, las cuales generan muy poca información sobre sus actividades.
- Los datos sobre resultados son escasos y muy poco confiables (el mismo VD no asegura sus veracidad).
- La falta de datos impide una evaluación comparativa de los resultados e impacto de las diferentes empresas de servicios empresariales, la cual ayudaría a encontrar un modelo de servicio empresarial difuso y de bajo costo, que todavía falta.

2.2.4 Coordinadora Nacional de Micro-empresarios de Guatemala (CONMIGUAT)

Nombre de la Entidad	Coordinadora Nacional de Microempresarios de Guatemala
Nombre del Programa	
Tipo de Programa	Programa de capacitación

Datos básicos

Ente promovido en 1995 por OIT para promover la organización de las asociaciones de autoempleo. A la fecha representa 5.000 autoempleados en sector de comercio y artesanía agrupados en 13 asociaciones.

MONTO y FUENTE: financiamiento inicial de OIT. A la fecha cuentan con presupuesto de 0.6MQ anual.

GOVERNANCE: Ofrecimiento de servicios solo a asociaciones, con el objetivo primordial de estimular o reforzar la asociatividad. Cuota anual de 100Q a cada grupo.

SERVICIOS y BENEFICIARIOS: inicialmente microcrédito junto a capacitación y consultoría; en los últimos 5 años solamente servicios de capacitación, financiados por VD, con apoyo de servicio de traducción en idiomas mayas.

IMPLEMENTACIÓN: propia.

RENDICION DE CUENTA: recolección de datos sobre cursos ofrecidos (documentación solicitada privadamente).

RESULTADOS: al final de los años 90 representaba a 19 grupos, a la fecha solo 13. En 2007 capacitación a 2,601 microempresarios, 63% mujeres, alrededor de 70% con menos de primaria completa.

Resultados de las entrevistas

- Representantes de CONMIGUAT lamentan que con la expansión del micro crédito comercial y la dificultad en encontrar fondos para servicios que no sean capacitación es difícil realizar servicios empresariales; así se explica la salida de los miembros de esta asociación ocurridas en los últimos años.
- Clientes de CONMIGUAT subrayan la escasez de iniciativas que puedan ayudarlos directamente a aumentar su clientela.

- Mujeres UPAVIM subrayan que el apoyo al acceso al mercado fue un prerrequisito de su éxito.

Evaluación básica

COBERTURA DE LOS VULNERABLES (eficiencia programa):

A pesar de que no hay ninguna especificación de grupos metas, sus beneficiarios son casi todos autoempleados informales, en buena parte vulnerables.

Cuando es necesario, las capacitaciones son brindadas con la ayuda de intérpretes en idiomas mayas.

Por falta de fondos los servicios se brindan solo a los autoempleados ya organizados en asociaciones, lo que excluye por lo menos el 75% de los vulnerables.

FOMENTO INSERCIÓN PRODCUTIVA (eficacia servicios):

La disminución de los socios de CONMIGUAT prueba que el solo instrumento de la capacitación es insuficiente para dar una respuesta significativa a las necesidades de los autoempleados.

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

No hay una recolección de los datos de resultados.

2.2.5 Servicios de desarrollo empresarial: conclusiones y propuestas

La cobertura: los límites resultados de la contratación sin condicionalidades de instituciones privadas, y los buenos resultados de Génesis Empresarial relacionados al fuerte subsidio (público) de las inversiones en capacidad técnica y planificación

La limitación principal de los programas de servicios empresariales se debe a la delegación de su implementación a instituciones privadas, sin la utilización de estándares de resultado que hubieran podido guiar la acción de estas instituciones. Sin estándares con los cuales cumplir, estas instituciones se han enfocado en la oferta de los servicios menos riesgosos, con detrimento para las empresas con mayores necesidades, entre las cuales se incluyen los vulnerables.

En el caso de los programas de crédito la falta de focalización es el resultado de préstamos incondicionados a los bancos comerciales, los cuales han casi totalmente eliminado los incentivos adicionales a ofrecer crédito a las MIPYME, que normalmente se asocia a un programa público de microcrédito. De hecho, en Guatemala, todos los bancos que han aceptado entrar en los esquemas gubernamentales de microcrédito, han rechazado la idea de canalizar estos créditos a sectores específicos de la economía, así como de reportar cuántos de los préstamos de fuente gubernamental se convierten en microcrédito. La única condición con la cual aceptaron cumplir los bancos que participaron al programa gubernamental fue la de tener una cartera activa de microcrédito equivalente a por lo menos el valor de los préstamos gubernamentales aceptados. Como resultado, a los bancos que al momento de entrar en el esquema gubernamental ya tenían una cartera activa dedicada a microcrédito por un valor equivalente a esa cifra no se les requirió cambiar sus prácticas crediticias. En todos estos casos, que deberían representar la norma debido al limitado tamaño de los fondos gubernamentales en comparación a los fondos del sistema bancario, no hay certeza de que los programas gubernamentales de micro crédito hayan contribuido a la generación de nuevo crédito en Guatemala, aún menos, que este nuevo crédito haya sido usado para el financiamiento de

más general que, como se mostrará en la siguiente sección, se debe a algunas dificultades a la rentabilidad y al riesgo de esos servicios, dificultades que no se puede resolver sin cuestionar el modelo de las empresas de servicios empresariales.

En orden. Los resultados muestran claramente que los bancos que participan al esquema gubernamental de micro crédito en apoyo a las MIPYME concentraron la mayoría de sus créditos a las micro empresas en el sector comercial, que generan más efectivo y enfrentan un riesgo de empresas mínimo, dejando en segundo plano las actividades económicas que se dedican a la producción, las cuales son las que más necesitan crédito debido a que enfrentan mayores costos de inversión iniciales. Se estima que de los 1,8 millones potenciales clientes de microcrédito en Guatemala el 80% nunca ha recibido un préstamo³⁶.

Asimismo, reconociendo amplia discrecionalidad en el uso de los fondos públicos distribuidos a las empresas de servicios empresariales y de las asociaciones gremiales en el seno de los programas de servicios empresariales gubernamentales, los servicios brindados se han concentrado en la capacitación y la genérica asistencia técnica, dejando en segundo plano los servicios de asesoría técnica y de acceso al mercado que deberían ser los instrumentos primordiales ofrecidos por un programa de servicios empresariales.

La razón primordial que explica los escasos resultados en ese grupo de políticas se vincula al hecho que se ha sobrevaluado el apoyo al micro crédito y se ha hecho el contrario con los servicios no financieros, con el resultado que aún el aporte del microcrédito se ha disminuido enfocándose en realidades empresariales más seguras pero con menos posibilidades de expandirse. Tanto los resultados de la encuesta con algunos beneficiarios de CONMIGUAT, como los resultados de las entrevistas con miembros de UPAVIM muestran que la demanda de crédito tiende a ser un resultado, en lugar de una causa, de la expansión de una empresa, expansión que puede ser promovida de manera mucho más efectiva, especialmente en el caso de microempresas, con la oferta de los otros servicios empresariales, aquellos no financieros. La misma indicación la sugiere la entrevista con los representantes de GE, en donde emergió que el éxito de esta experiencia se debe al uso extensivo de la capacitación como instrumento para expandir el mercado de los beneficiarios potenciales, es decir para enseñar a sus clientes el manejo y el uso del crédito.

Además, hay claras indicaciones de que al separar los servicios no financieros para el desarrollo de empresas de los financieros, delegando la realización de estos servicios a diferentes instituciones, se limita la posibilidad de subsidio cruzado, que permite financiar los servicios menos remunerativos con las ganancias de los servicios más remunerativos, con el resultado de desincentivar la oferta de servicios empresariales no financieros. Ya se ha subrayado que el éxito de GE se debe al acompañamiento de los microcréditos con cursos de capacitación. Entonces es importante recordar que estos cursos se financian con las ganancias resultado del programa de microcrédito. De manera opuesta, el fracaso de CONMIGUAT se debe entender como uno de los efectos secundarios del fomento de los servicios financieros aislado de los servicios no financieros. Al momento de su fundación, en el 1998, CONMIGUAT contaba con fondos para financiar la formalización de asociaciones de autoempleados así como de un programa de microcrédito. En este período los bancos no ofrecían microcréditos, así que para los grupos informales CONMIGUAT representaba una de las pocas opciones de acceso al crédito. Gracias a ese “anzuelo” al final del primer año de actividad CONMIGUAT contaba 19 grupos de asociados, la mayoría atraída por la posibilidad de acceder al microcrédito. Después de aproximadamente 10 años, los grupos de asociados a esa institución ha bajado a 13: la expansión del microcrédito ha paulatinamente erosionado la ventaja de esa organización,

³⁶ De Leon 2007 en Informe Nacional de Desarrollo Humano (2008) Guatemala: ¿Una economía al servicio del desarrollo humano?

un papel activo y volver el modelo “poli servicio” económicamente ventajoso. La manera más simple para hacer eso sería, por ejemplo, proveer préstamos a una tasa de interés sensiblemente menor respecto a aquella aplicada por el mercado a los operadores que además de dar crédito se comprometan a usar una parte de sus fondos para brindar esos servicios más escasos y complejos. Sin duda, para que sea favorecida la oferta de servicios realmente útiles, un programa de este tipo debería prever una gradual reducción del apoyo del Gobierno (por ejemplo una tasa de interés que empiece a aumentar después algunos años) para inducir una gradual cobertura de los costos de los servicios por parte de las micro y pequeña empresas beneficiarias³⁸.

Junto a la experimentación del sector privado, el sector público no debería descartar la posibilidad de poder ofrecer por medio de sus instituciones locales algunos servicios de manera más ágil del sector privado, especialmente aquellos servicios que requieren menos personalización y que pretende asegurar a un amplio número de empresas. A manera de ejemplo, mientras la cooperación bilateral, podría proveer un listado de tiendas dedicadas en sus países al comercio justo y solidario, las alcaldías podrían distribuir esas listas a las empresas de artesanos y los ochos centros de servicios empresariales regionales del VDMIPYME podrían brindar un servicio internet y de traducción para poner en contacto a las empresas de artesanía guatemaltecas con mercados extranjeros. En resumen, debido a que los servicios empresariales para la microempresas son todavía instrumento novedoso en Guatemala, el VDMIPYME debería jugar un papel protagónico y permitir la experimentación de modelos y medidas operativas adaptadas al contexto local (en particular a la necesidad de estructurar servicios a bajo costo). Para eso, la apertura de centros regionales del VDMIPYME no representa una condición suficiente pues nada impide que la tendencia a brindar los servicios menos complejos se reproduzca tal cual en estos centros periféricos. Lo que si es necesario es permitir que estas instituciones puedan experimentar con el objetivo de encontrar un modelo de servicios empresariales de bajo costo y al mismo tiempo eficaz.

Aún en este caso, es necesario que la planificación retome un papel activo, principalmente promoviendo una asignación de los fondos por categorías de beneficiarios y por objetivo. La cooperación bilateral, siendo el principal financista de estas políticas tiene una responsabilidad importante en apoyar tal esfuerzo. Aunado a eso, por medio de sus propios proyectos, la cooperación internacional podría también orientar sus propios programas a proyectos pilotos que puedan experimentar modelos de servicios empresariales novedosos, que puedan ser una fuente de aprendizaje por los administradores guatemaltecos.

2.3 Servicios de empleo

El tipo de iniciativas que en Guatemala concretizan los servicios de empleo son algunos centros de empleos organizados por entidades sin fin de lucro y, bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Empleo, algunos eventos que facilitan el encuentro entre demanda y oferta de trabajo como las ferias de empleo, o la recolección y publicaciones de algunas ofertas de trabajos (llamada bolsa de trabajos)³⁹. Otras entidades del

³⁸ Un proyecto de este tipo no debería ser de difícil implementación pues en los últimos se fundaron un gran número de organizaciones micro financieras que han venido pidiendo un apoyo del sector público al fin de expandir el rango de sus operaciones.

³⁹ Del análisis que sigue se han excluido las capacitaciones a cargo de la Dirección General de Capacitación y Formación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debido a que no son intervenciones que pertenecen al corazón de un sistema de servicios por el empleo y porque se trata de intervenciones muy puntuales, disjuntas y que no responden a un plan de acción formalizado (ver cuadro 1).

*Evaluación básica***COBERTURA DE LOS VULNERABLES (eficiencia programa):**

- No hay datos.

FOMENTO INSERCIÓN PRODUCTIVA (eficacia servicios):

- Todavía no se ha dado prioridad a la instalación de una infraestructura tecnológica y humana para realizar análisis del mercado laboral, ni dentro del ministerio ni en otras agencias públicas.
- La coordinación entre el Ministerio del Trabajo y el VD e INTECAP parece mínima.

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

- El sistema de servicios de empleo funciona con un presupuesto de 2.5MQ al año, el 0.0000625% del presupuesto del Gobierno Central.

2.3.2 Centro de Recursos de empleo (CRESUD)

Nombre de la Entidad	Centro de Recursos de Empleo
Nombre del Programa	
Tipo de Programa	Programa de servicios de empleo

Datos básicos

Centro de empleo con larga experiencia (fundado en 1995), entre los más importantes del país (por número de colocados), y en expansión orientado a promover la autosuficiencia económica de las personas a través de la búsqueda de empleo.

MONTO y FUENTE: 2MQ anual, donación de la iglesia mormona.

GOVERNANCE: estipulación de “contactos” con 25 grandes y medianas empresas en sector terciario (cadenas de restaurantes, vendedores y promoción de productos, empresas de seguridad) y alianzas con oficinas de colocación privadas (Adeco etc.).

SERVICIOS y BENEFICIARIOS: servicios gratuitos de recolección y publicación de plazas de empleo expuesta públicamente en todas las iglesias mormonas del país y publicada en internet, apoyo logístico (teléfono, PC por la búsqueda de empleo) en dos centros de empleo, servicios a favor de todas las personas que buscan empleo.

IMPLEMENTACIÓN: propia.

RENDICIÓN DE CUENTA: cuidadosa recolección de datos sobre beneficiarios antes y después la colocación, para uso interno.

RESULTADOS: alrededor de 2000 personas colocadas por año, principalmente en el sector de servicios, muchos por trabajos temporales. 20% mujeres, 50% jóvenes, 50% tiene nivel secundario básico de educación, 50% nivel secundario avanzado y profesional.

*Evaluación básica***COBERTURA DE LOS VULNERABLES (eficiencia programa):**

- Los vulnerables son casi completamente excluidos, pues el centro de empleo SUD

de mediano plazo, necesaria para desarrollar un proyecto de autosuficiencia. De hecho no es raro que las mismas personas regresen al centro después de algunos meses de trabajo. En estos casos, la función del centro se reduce al de elaborar un CV y referencias, lo que en el contexto del mercado de trabajo guatemalteco en muchos casos ya es un resultado significativo.

En fin, como en el caso de los servicios empresariales, para mejorar el uso de los fondos públicos disponibles se aconseja concentrar los esfuerzos en desarrollar servicios novedosos, que no sean estructurados solo en base a modelos costosos como los centros de empleos de los países más desarrollados, sino que se basen en una tecnología más adaptada al contexto guatemalteco. A manera de ejemplo, la distribución de información relativa a puestos vacantes disponibles se podría realizarse aprovechando la cooperación de instituciones locales con un fuerte vínculo con la población como las organizaciones religiosas. Sin embargo, el limitado presupuesto del Ministerio de Trabajo es el principal obstáculo para cualquier avance en este tipo de políticas.

2.4 Caso de estudio: UPAVIM

Nombre de la Entidad	Asociación Unidas Para Vivir Mejor
Nombre del Programa	
Tipo de Programa	Programa INTEGRATO de autoempleo

Datos básicos

La Asociación Unidas Para Vivir Mejor (UPAVIM) surgió en 1990, como una iniciativa de Barbara Fenske, una ciudadana estadounidense, que ayudó a un grupo de mujeres a organizarse e impulsar una empresa de artesanías para vender en el mercado nacional e internacional. A la fecha UPAVIM es una asociación capaz de generar empleo para casi 100 personas y de generar ulteriores ganancias para financiar un centro que brinda servicios sociales (guardería, escuela primaria y atención médica) para los miembro/empleados de UPAVIM y la comunidad alrededor (ver recuadro 4).

A la fecha UPAVIM está conformada por un grupo de aproximadamente 66 mujeres que viven en la colonia La Esperanza, El Mezquital, Villa Lobos I y II y el Búcaro, todas ubicadas en la zona 12 de la ciudad de Guatemala (en área periférica de la ciudad capital). Ellas son madres y amas de casa. Los problemas que más les aquejan son el analfabetismo, el desempleo, la desnutrición, el abuso infantil, el alcoholismo y el abuso de drogas. Algunas de las asociadas son viudas. Otras han sido abandonadas por sus esposos. Muchas de ellas son madres solteras que se convierten en el único soporte económico de la familia.

Resultados de las entrevistas

Las trabajadoras declaran estar satisfechas: por la continuidad en su experiencia laboral (trabajo estable); el servicio de cuidado de niños cerca de sus oficinas que le permite balancear su vida laboral y de hogares (servicio social); el trabajo a destajo les permite aprender una profesión que puedan practicar aún si la oficina tuviera que cerrar y que pueden enseñar a sus hijos si es necesario (seguro).

Evaluación sintética de los servicios recibidos por UPAVIM, en orden de lo más importantes hasta lo menos importantes:

- Contactos de la fundadora de la empresa con mercados remunerativos (esencial).
- Donación de maquinarias textiles por parte de ONG estadounidense (muy importante como señal concreta para generar confianza inicial alrededor del proyecto).
- Capacitación organizacional por parte de la cooperación canadiense (fundamental en permitir la organización de las responsabilidades, por el retiro de la fundadora/cooperante Bárbara Fenske).
- Donación para curso de inglés en EE.UU. para la nueva directora (muy útil para mantener contactos con compradores extranjeros).
- Premio por parte del Viceministerio de Desarrollo de las MIPYME por el exportador del año (muy útil para promocionar la confiabilidad de la empresa).
- Capacitación técnica y del idioma inglés del Viceministerio de Desarrollo de las MIPYME (muy poco útil debido a su breve duración y baja calidad).
- Microcrédito (fuente de problemas debido a su mala utilización: se aumentó la producción, y luego se dieron cuenta que no había demanda para los productos realizados. Se ha vuelto a producir según la demanda usando formas de pagos que anticipan una parte del pago para compra de insumos).

Evaluación básica

COBERTURA DE LOS VULNERABLES (eficiencia programa):

- Los servicios sirven perfectamente a los vulnerables, muy probablemente porque este programa ha sido diseñado, pensado, e implementado por vulnerables, con la ayuda de una persona externa con un profundo conocimiento de sus condiciones y de su comunidad.

FOMENTO INSERCIÓN PRODUCTIVA (eficacia servicios):

- El tipo de programa y servicios realizados así como la manera en la cual estos servicios son brindados, refleja una completa adaptación a las necesidades sociales, económicas, y más en general, de vida de los vulnerables.

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia de largo plazo):

- El reconocimiento de exportadora del año a esta empresa podría tener el efecto de promover el conocimiento de esta experiencia y de ahí la acumulación del aprendizaje que se ha dado en ella.

Más en general, la experiencia UPAVIM muestra algunos aspectos generales que se debieran tener en cuenta al momento de diseñar proyectos de PAMT que ayuden a mejorar las condiciones (de vida) de los vulnerables:

- i) La necesidad de adoptar un marco más holístico por parte de los *policy makers*, con el fin de llegar al diseño de programas que se basen en el reconocimiento de *todas las dimensiones* que determinan la vulnerabilidad y que, coherentemente, incluyan intervenciones capaces de afectar a todas esas áreas al mismo tiempo (calidad de vida, condiciones laborales, servicios sociales, nivel de autonomía relacionada al manejo de una profesionalidad etc.).

3. Evaluaciones de las PAMT en su conjunto, y recomendaciones

En este capítulo final se provee un análisis del conjunto de las PAMT en Guatemala en los últimos diez años. En la primera sección se proporciona una evaluación en conjunto de los ocho programas de PAMT, usando los mismos tres criterios usados para la evaluación de cada programa: cobertura de los vulnerables, eficacia de los servicios y aprendizaje administrativo. En la segunda sección se identifican los orígenes de los limitados resultados que han tenido hasta la fecha las PAMT en Guatemala, en particular los tres desafíos pendientes que todavía restringen la eficacia y eficiencia de esos programas. En la sección final se ilustran los pasos que se deben cumplir para llegar a una planificación capaz de formular programas que sirvan de manera adecuada a los grupos vulnerables.

3.1 Evaluación sintética de las PAMT

En esa sección, se revisan, primero, los elementos positivos logrados por los ocho programas de PAMT analizados en este ensayo, enfatizando cómo han contribuido estos a modificar el sistema de las PAMT en Guatemala en los últimos diez años. En la segunda parte, se describen las limitaciones que aún afectan la planificación e implementación de estas políticas.

En resumen, el análisis de los ocho programas de PAMT elegidos para este informe muestra que una administración pública con escasa capacidad técnica de planificación, manejada por un poder ejecutivo con poca fuerza política frente al sector privado –y aún ante sus mismas agencias públicas semi autónomas–, y con limitados recursos financieros, al momento de enfrentarse con la realización de políticas novedosas, implementa las iniciativas más tradicionales, menos complejas, y que puedan ofrecer beneficios de corto plazo – un resultado nada sorprendente. Desafortunadamente, cada una de estas tendencias crea un incentivo a que las iniciativas se realicen a favor de los beneficiarios que tienen históricamente mayor acceso a este tipo de servicios, que ya están organizados y que necesitan de menor asistencia para aumentar su productividad: es decir la población que no es vulnerable.

- (i) definición de beneficiarios como “empresas que sean miembros de asociaciones”, en el caso de los programas de desarrollo empresarial no financiero.
- (ii) Servicios ofrecidos “según la demanda de los beneficiarios”, como único mecanismo de decisión sobre cuántos cursos realizar a beneficio de aquellos que no tienen educación primaria completa, como es el caso de INTECAP.

FOMENTO A LA INSERCIÓN PRODUCTIVA (eficacia de los servicios):

Ejecución a todo nivel de los servicios más simples, con desventajas para los servicios más útiles para aumentar la productividad del trabajo, aún más para el tipo de trabajo que llevan a cabo los vulnerables.

- En todos los niveles, por ejemplo: capacitación vs servicios empresariales (dentro de todas las PMAT), asistencia técnica vs acceso al mercado (dentro de los diferentes servicios empresariales no financieros), microcrédito por insumos vs microcrédito por inversión (dentro del mismo tipo de instrumento financiero).

APRENDIZAJE ADMINISTRATIVO (eficacia y eficiencia a largo plazo):

En la mayoría de los casos es un objetivo desconocido u orientado a largo plazo:

- La exigencia para implementar rápidamente un programa siempre justifica la contratación de instituciones externas respecto a la administración pública (objetivos a corto plazo), aún cuando aquellas instituciones rechacen proveer información sobre los resultados y ésta sea una condición mínima para generar aprendizaje sobre los efectos de los programas (programas de servicios de desarrollo empresarial).
- Escasa capacitación de los administradores e implementadores de los programas, escasa recolección de datos y desarrollo de indicadores para estimar impacto de programas, fallido aprendizaje administrativo que se podría obtener con la inclusión del sector público en la fase de implementación.

3.2. Tres desafíos pendientes: planificación, planificación, planificación

El análisis comparado de los ocho programas elegidos para este estudio, programas que en muchas dimensiones son bastante diferente entre sí, permite llegar a hipótesis iniciales sobre los determinantes de los problemas pendientes, descritos en la sección anterior, que impiden servir de manera eficaz y eficiente a los vulnerables. El éxito de los programas, medidos según los tres indicadores antes citados –sean estos de capacitación o de apoyo a las MYPYME– parece estar estrechamente relacionado con la capacidad de estos programas para reconocer y enfrentar tres aspectos básicos al momento de la planificación de cualquier política pública: cómo llegar a los beneficiarios, qué servicios ofrecer, qué tipo de organización debe de implementar los programas.

Primero, los programas exitosos de PAMT, en particular aquellos de capacitación y de apoyo a las microempresas, logran cumplir con dos requisitos difíciles de conciliar: por un lado, ofrecen servicios destinados a servir a beneficiarios dispersos y no organizados, –como lo son muchos de los ocupados que trabajan por cuenta propia–, por otro, se ocupan de incentivar y facilitar la agregación de estos beneficiarios en realidades económicas de mayor tamaño: es decir, el paso de una actividad por cuenta propia a una de empresa. Sin embargo, la investigación revela que en Guatemala el diseño

fondos gubernamentales y de las instituciones internacionales buscan principalmente sus intereses en término de riesgos y ganancias, aún cuando éstos contrasten con el objetivo de los programas a ellos delegados. Los últimos datos disponibles muestran que, lejos de financiar mayor inversión, estos bancos ofrecen principalmente crédito al consumo. Datos de 2005, referidos solamente a dos bancos, muestran que los préstamos por menos de Q 1,000 obtenido por quienes se ocupan en el sector del comercio (el 20% de la población ocupada, que enfrenta menos riesgos empresariales porque tiene la capacidad de revender sus insumos) representaron el 74% de sus clientes. Esto ocurre mientras que la mayoría de los trabajadores ocupados en el sector primario y secundario, en donde se necesita enfrentar inversiones iniciales para operar, no encuentran financiamientos. En general, como en los otros casos, la implementación de los servicios menos complejos y a beneficiarios con los cuales se tiene mayor familiaridad –en este caso debido a la dificultad de vincular el operador de una institución externa a la administración pública a un objetivo definido– se resuelve en una fuerte penalización de los vulnerables.

Para revertir esta realidad es necesario, primero, reconocer las razones técnicas y organizacionales para las cuales algunas instituciones tienden a brindar algunos servicios en lugar de otros y, con base en una estimación de los servicios más útiles a los vulnerables, adoptar la medidas que incentivan:

- i) una planificación detallada “por beneficiario e instrumentos”, que identifique las características de los servicios que se quieren brindar así como la proporción de recursos destinado a cada grupo, precisamente identificado, de beneficiarios.
- ii) un uso de instituciones no ministeriales para la ejecución de los programas de PAMT hacia los vulnerables más limitado y cuidadoso, regulado con base en estándares de resultados identificados en fase de planificación, y sólo en parte negociables con las instituciones contratadas.
- iii) la identificación del aprendizaje administrativo y del progresivo mejoramiento de la administración pública como un objetivo prioritario de estas políticas.

Finalmente, hay que tener en cuenta que las PAMT no actúan en un vacío de políticas públicas. Como se ha mostrado en la parte relativa a los servicios financieros de desarrollo de la MIPYME, los programas que aumentan la oferta de microcrédito muy difícilmente logran modificar el perfil de riesgo que enfrentan los intermediarios financieros al otorgar préstamos a personas sin garantías reales; este resultado, por lo contrario, se logra mucho más efectivamente por medio de un programa que favorece el aumento de los activos utilizables como garantía real, por ejemplo un programa de vivienda social. Resultado: si un programa de microcrédito se realizara en un contexto donde se registran los efectos de un programa de vivienda social sería mucho más fácil que éste tuviera un mayor impacto, es decir que pudiera estimular mayor inversión y no simplemente mayor consumo. El vínculo entre mayores servicios para el cuidado de niños y el apoyo al trabajo femenino es muy bien conocido y no se necesita explicar en detalle.

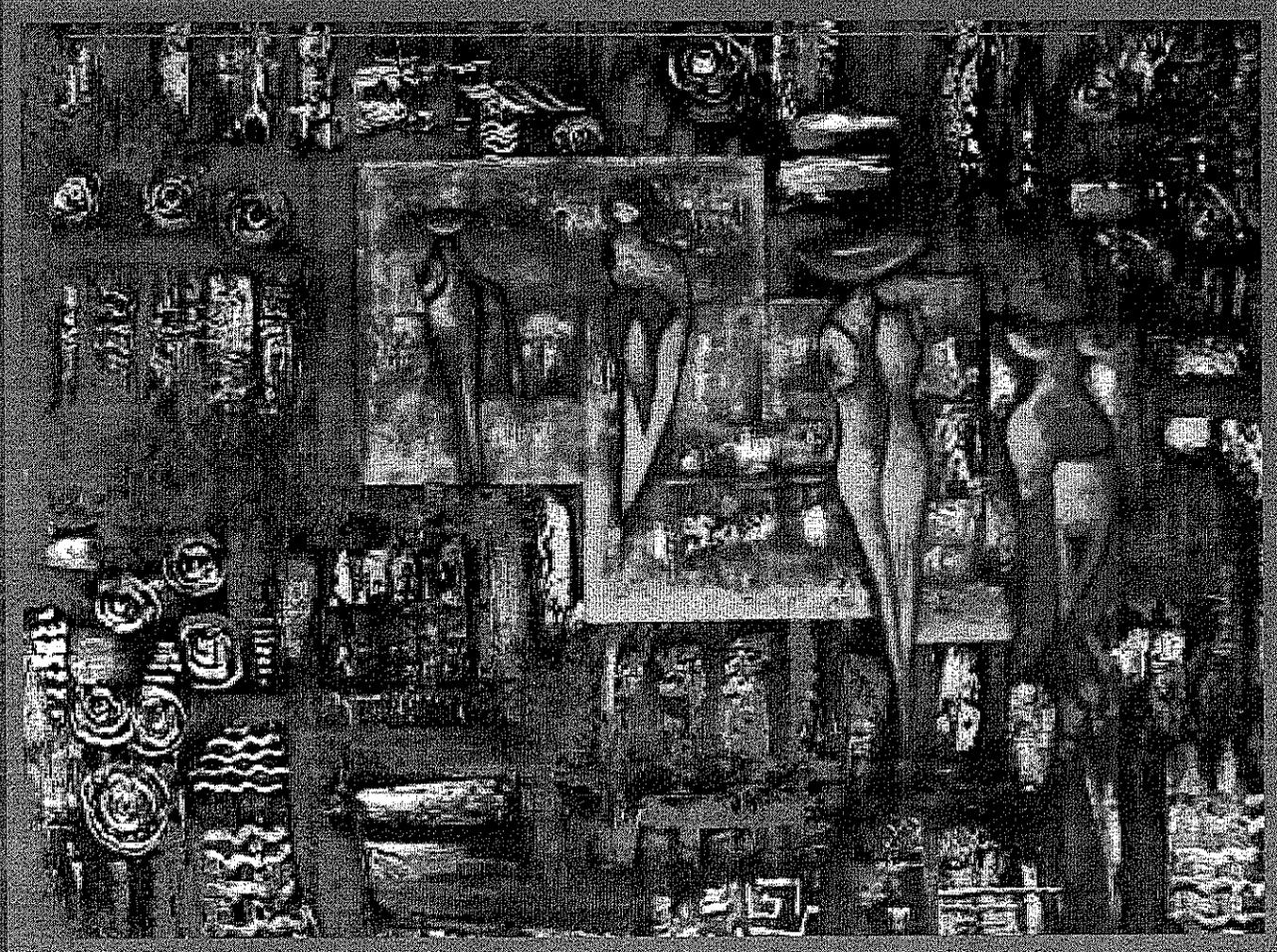
3.3. Los pasos iniciales: desenmascarar dos mitos

Desde un punto de vista teórico, reconocer los límites que hasta la fecha han afectado a las PAMT realizadas en Guatemala implica cuestionar por lo menos dos supuestos que, en los últimos años, han justificado la manera en la cual se han ejecutado estas políticas.

Esos supuestos han incentivado antes, y justificado después, una planificación e implementación de las PAMT que ha tenido el efecto de penalizar a los vulnerables. La escasa

Bibliografía

- Academy for Educational Development (2006) “Tasa de rentabilidad de la educación en Guatemala”.
- BCIE (2009) Estrategia de País: Guatemala.
- Criscuolo, A. (2002) “*Artisan associations and small business development in the ‘Third’ Italy*” *Massachusetts Institute of Technology. Department of Urban Studies.*
- Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible 2008.
- Piore, Michael; Sabel, Charles (1984), *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, *New York: Basic Books.*
- PNUD Informe Nacional de Desarrollo Humano (2008) Guatemala: ¿Una economía al servicio del desarrollo humano?
- Samaniego, Norma (2002) “Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina”, Serie macroeconomía del desarrollo, CEPAL, núm.19.
- Superintendencia de Bancos (2008) Situación del sistema financiero guatemalteco, junio 2008.
- Trejos, J (2008) “Característica y evolución del mercado de trabajo en América Central”.



Pintora: Ana Wien

Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana

Tercer informe



Oficina
Internacional
del Trabajo

Juan Carlos Obando Montero
Lilliana Rojas Molina
Mariana Pineda Muñoz
Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD)

Mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana

Editor responsable: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)

Sistema de información sobre el mercado de trabajo, Mercado de trabajo, América Central, República Dominicana.

ISBN 978-9968-633-01-7

Apoyo técnico en perspectiva de género:

Irma Sandoval Carvajal

Apoyo técnico en el tratamiento de las sesiones de grupo:

Mauricio Benito Dura

Agradecimiento especial a María José Chamorro, especialista de género de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, por brindar su impulso a este informe.

Los autores también desean agradecer al Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) de la OIT por poner a disposición las Encuestas de Hogares de los países.

Editor responsable:

Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)

Foto Portada: "Gracias a la vida por haberme dado tanto", pintura a la venta, cuyos fondos totales serán donados para el apoyo de mujeres con cáncer de mamas. Pintora Ana Wien, artista contemporánea, nacida en Costa Rica, creadora de figuras llenas de vibrantes colores y texturas innovadoras en las cuales lo fantástico y lo realista son combinados en su propio mundo imaginativo. Sus obras se encuentran en diversas colecciones privadas en América y Europa, para mayor información consulte en la página. www.anawien.com o escriba a info@anawien.com

Diseño, diagramación e impresión:

Grupo PrintCenter
printcenter@racsa.co.cr

Cualquier observación puede ser remitida a la siguiente dirección electrónica:

jobando@sj.oit.or.cr
pinedam@sj.oit.or.cr
lrojas@sj.oit.or.cr

El presente informe puede ser consultado en las siguientes páginas Web:

www.oit.or.cr
www.aeci.es

Primera edición:

Primera edición: junio 2009

Estrategias de subsistencia ante el desempleo	110
Percepciones sobre el movimiento sindical	111
En busca de nuevos empleos	112
A. Embarazo	112
B. Estrategias para encontrar empleo	113
C. Respuestas del Estado en materia de empleo	114
Perspectivas ante la crisis	115
Síntesis y consideraciones finales	116
Referencias	123
ANEXO I: Guías para las sesiones de grupo	125
ANEXO II: Metodología empleada para el análisis del discurso	131
ANEXO III: Estadísticas	133

■ Cuadro 12	Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por sexo, según zona de residencia, 2007	65
■ Cuadro 13	Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por relación de parentesco con la jefatura de hogar, según sexo y zona de residencia, 2007	72
■ Cuadro 14	Centroamérica y República Dominicana: tasas de subempleo por país según zona y sexo, 2007	79
■ Cuadro 15	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada en el servicio doméstico con salario inferior al mínimo por país, 2007	82
■ Cuadro 16	Centroamérica y República Dominicana : tipos de inserción laboral según ciertas variables demográficas, 2007	104

■ Gráfico 13	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de los hombres por nivel educativo, 2007	39
■ Gráfico 14	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de las mujeres por nivel educativo, 2007	40
■ Gráfico 15	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por ocupación, 2007	43
■ Gráfico 16	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por sexo según grupos ocupacionales, 2007	45
■ Gráfico 17	Centroamérica y República Dominicana: índice de ingreso promedio e ingreso relativo de las mujeres por grupo ocupacional, 2007	46
■ Gráfico 18	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural por ocupación, 2007	47
■ Gráfico 19	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por categoría ocupacional, 2007	48
■ Gráfico 20-A	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por categoría ocupacional según sexo, 2007	50
■ Gráfico 20-B	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por categoría ocupacional según sexo, 2007	50
■ Gráfico 21-A	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural por categoría ocupacional según sexo, 2007	51
■ Gráfico 21-B	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural por categoría ocupacional según sexo, 2007	52
■ Gráfico 22	Centroamérica y República Dominicana: población asalariada en pequeñas, medianas y grandes empresas por sexo, según edad 2007	53
■ Gráfico 23	Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural por rama de actividad, 2007	54
■ Gráfico 24	Centroamérica y República Dominicana: mujeres ocupadas por rama de actividad, 2007	55
■ Gráfico 25	Centroamérica y República Dominicana: hombres ocupados por rama de actividad, 2007	55
■ Gráfico 26	Centroamérica y República Dominicana: ocupados rurales por rama de actividad, 2007	56

■ Gráfico 43	Centroamérica y República Dominicana: ocupados por grado de formalidad del empleo, según edad, 2007	91
■ Gráfico 44	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo y subempleo entre las mujeres por país, 2007	92
■ Gráfico 45	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo y subempleo entre los hombres por país, 2007	94
■ Gráfico 46	Centroamérica y República Dominicana: Índice de Desarrollo Humano según tipo de inserción laboral, 2007	101

El documento que se presenta supone una continuidad del análisis pormenorizado de los indicadores de empleo básicos, es decir: la participación laboral, las características de la fuerza de trabajo, la población ocupada, la desocupada y la subempleada. En él se plantea que la creación de empleo en Centroamérica y República Dominicana es de baja calidad, concentrándose en el mercado informal y en ocupaciones poco cualificadas. Adicionalmente se detectan deficiencias en las condiciones con las cuales se insertan al mercado laboral un gran número de trabajadores, quienes no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos y reglamentarios, especialmente las mujeres y trabajadores más jóvenes. Desafortunadamente, estas condiciones laborales precarias impiden a estas personas mejorar su calidad de vida.

Finalmente, este estudio, como el resto de los ofrecidos por el Observatorio Regional, proporciona insumos regionales de conjunto, que pueden permitir el emprender acciones que faciliten la armonización de las políticas de empleo y las de formación, destinadas al cumplimiento de la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, impulsada por la OIT y suscrita por los Ministros de Trabajo, los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores de la Subregión, firmado en Tegucigalpa el 30 de junio de 2005 y posteriormente, ratificada por los jefes de Estado y de gobierno de los países del Sistema de Integración Centroamericano (SICA).



Virgilio Levaggi
Director, Oficina
Subregional de la OIT
para Centroamérica, Haití,
Panamá y República
Dominicana



María Eugenia Paniagua
Secretario General,
CECC



Teresa Esteban
Coordinadora
Técnica, Programa
Regional FOIL

crecimiento económico experimentadas durante la primera mitad de esta década¹, el mercado laboral de la Subregión había venido mostrando signos alentadores en cuanto a la disminución de la desocupación y una mayor generación de empleo formal o de mayor calidad. Al mismo tiempo, gracias precisamente a las mejores oportunidades de trabajo y al mayor ingreso per cápita, los indicadores de los niveles de pobreza tendían a la disminución. Desafortunadamente, desde mediados del 2008 se ha venido presentando una contracción financiera y económica en la Subregión, esto debido a los acontecimientos en la economía de Estados Unidos y mundial. Dicha contracción se ha manifestado en un alza en la tasa de desempleo de ese país desde diciembre 2007, lo cual se mantiene hasta marzo 2009.

Debido a la alta dependencia de los países de Centroamérica y República Dominicana en los flujos del comercio internacional, inversión extranjera directa, remesas y del turismo (en particular de los EE.UU.), también se está dando una fuerte desaceleración de las economías centroamericanas para el presente año. Ello significará una drástica reducción del PIB per cápita, contrarrestando, en muy corto tiempo, todos los avances que se habían logrado en la lucha contra el desempleo, la baja calidad de los puestos de trabajo y la pobreza durante la última década.

Es de esperar, por consiguiente, que la insuficiente generación de trabajo no podrá responder adecuadamente al crecimiento de la oferta laboral; provocando un incremento de los niveles de desempleo y subempleo. Esto en economías que no cuentan con sistemas de protección social de amplia cobertura ni con mecanismos de protección contra el desempleo. Como consecuencia, es muy probable que aumenten de forma significativa los empleos precarios, la informalidad, el trabajo infantil, el desempleo juvenil y las brechas de género.

Al respecto, el estudio de la OIT "impactos de la crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana"² estima que la pérdida de puestos de trabajo en el 2009, excluyendo a Guatemala, alcanzaría a cerca de 470,000 personas, mientras que los empleos asalariados que no se generarían serían cerca de 290,000 (sin Guatemala). Esto hace referencia al hecho de que efectivamente se prevé un aumento en la tasa de autoempleo, autoconsumo u otras formas, así como el aumento del subempleo.

Esto sucede en un contexto de sociedades donde el modelo tradicional de familia, formada por un hombre proveedor y una mujer cuidadora, ha dado paso a un aumento de las familias de doble proveedor (hombre y mujer) y familias jefeadas por mujeres, donde la mujer es la única proveedora. Esta incorporación de la mujer a las actividades productivas no ha venido acompañada, sin embargo, de un reparto entre hombres y mujeres de las tareas reproductivas. Igualmente, las mujeres todavía presentan una menor tasa de participación, mayores tasas de desempleo y una segregación laboral que las ubica en empleos precarios y mal pagados.

Debido a lo anterior, la perspectiva desde la cual hombres y mujeres perciben su situación laboral y la crisis misma puede variar substancialmente, al igual que sus estrategias para

¹ Algunos países incluso habían venido presentando tasas de crecimiento económico superiores al promedio de América Latina, como, por ejemplo, Panamá, República Dominicana y Costa Rica.

² OIT (2009a).

Centroamérica y República Dominicana el criterio de edad mínima es casi uniforme, todos los países han determinado los 14 años, salvo Costa Rica que estableció los 15 años. En este estudio se optó por efectuar los análisis desde los 12 años en aras de facilitar la comparación entre países, ya que estos miden el fenómeno en sus instrumentos nacionales, incluso por debajo de esa edad. Por esta razón, algunos de los datos no necesariamente coinciden en la mayoría de los casos con la información oficial proporcionada por los institutos de estadística de los diferentes países.

Desde la perspectiva de género, hay que mencionar las dificultades que existen a la hora de medir el trabajo no remunerado (doméstico, de cuidado, voluntario y de subsistencia). La población económicamente activa abarca a todas las personas que, teniendo la edad mínima especificada para trabajar, aportan su trabajo, o están disponibles para hacerlo, para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales. De acuerdo a estos sistemas, la producción de bienes y servicios incluye toda la elaboración y tratamiento de los bienes primarios (ya sea que ésta se destine al mercado, al trueque o al autoconsumo), la producción de todos los otros artículos y servicios para el mercado y, en el caso de los hogares que produzcan artículos y servicios para el mercado, la parte de esa producción dedicada a su propio consumo. En la medición del empleo de las EHPM, sin embargo, no se considera ocupada a la población que realiza producción o tratamiento de bienes exclusivamente para autoconsumo.⁴

A parte de autoconsumo, existe otro tipo de actividades conocidas como "marginales", las cuales están destinadas a la producción de bienes y servicios para el mercado o para el hogar, pero que por ser realizadas por pocas horas, por un corto período o como apoyo a actividades económicas del hogar sin remuneración económica, normalmente no son reconocidas como trabajo por el informante.

Generalmente las actividades de autoconsumo y marginales son realizadas por las mujeres, y como se verá más adelante esto trae implicaciones en cuanto a la subestimación de la participación femenina en la actividad económica. No obstante, se han realizado esfuerzos para lograr una mejor medición de la asignación del tiempo a éstas actividades no remuneradas, entre ellas tareas domésticas y/o el cuidado de hijos.

Características generales de Centroamérica y República Dominicana

En el año 2007 la población total de la región rondaba los 49 millones de habitantes, de los cuales casi la tercera parte eran personas guatemaltecas; sólo Guatemala y República Dominicana representaban el 45,6% de la población (26,5% y 19,1% respectivamente), frente a Costa Rica y Panamá, como los países menos poblados, con el 9,1% y el 6,7%. Con respecto a la densidad de la población, El Salvador tiene la mayor densidad de población con 273 habitantes por kilómetro cuadrado, mientras que Nicaragua y Panamá cuentan solamente con 43,4 y 43,6 habitantes por kilómetro cuadrado (Cuadro 1).

⁴ González (2003).

Cuadro 2
Centroamérica y República Dominicana: población total ^{1/} por condición de actividad y participación laboral por sexo y zona de residencia, 2007
(Cifras absolutas en miles de personas, cifras brutas en porcentajes de la población total y cifras netas en porcentajes de la población en edad activa total^{2/})

	Costa Rica (mil)	El Salvador (mil personas)	Guatemala (mil personas)	Honduras (mil)	Nicaragua (mil)	Panamá (mil)	República Dominicana (mil personas)	Total
Personas en edad activa	3,543,173	4,308,099	8,754,316	5,321,359	4,037,744	2,498,069	7,130,982	35,592,642
Fuerza de trabajo	2,018,444	2,320,946	5,490,607	2,921,363	2,185,654	1,449,318	4,251,014	20,617,345
Población Ocupada	1,925,652	2,173,963	5,390,512	2,836,019	2,078,802	1,356,973	3,574,795	19,336,717
Población desocupada	92,792	146,983	100,094	85,343	106,852	92,345	656,219	1,280,628
Población Inactiva	1,523,729	1,987,153	3,263,709	2,399,896	1,852,090	1,048,751	2,899,968	14,975,297
Tasa bruta de participación	45,4	40,4	42,3	38,5	38,9	44,0	45,3	42,1
Tasa neta de participación	57,0	53,9	62,2	54,7	54,0	58,0	59,2	57,7
Hombres	73,2	68,7	82,5	75,6	70,7	73,2	73,1	74,9
Mujeres	41,6	41,3	44,7	36,0	38,6	43,3	45,6	42,1
Zona Urbana	58,5	56,3	63,7	54,8	53,5	58,3	59,2	58,4
Hombres	72,5	67,6	78,3	68,9	64,6	70,9	71,4	71,4
Mujeres	45,7	47,0	51,2	43,0	44,0	47,0	47,9	47,1
Zona Rural	54,6	49,5	60,7	54,6	54,6	57,4	59,3	56,8
Hombres	74,1	70,7	86,7	81,3	78,5	77,4	76,3	79,6
Mujeres	35,0	30,4	37,6	29,1	30,3	35,7	41,0	34,6
Tasa de ocupación	54,4	50,5	61,1	53,1	51,3	54,3	50,0	54,1
Tasa de desempleo	4,6	6,3	1,8	2,9	4,9	4,7	4,3	3,8
Hombres	3,3	8,2	1,5	2,9	4,8	3,7	3,1	3,5
Mujeres	6,8	3,7	2,4	2,9	5,1	6,7	6,2	4,4
Zona Urbana	4,8	5,8	2,7	3,9	6,9	5,7	4,5	4,5
Hombres	3,4	7,9	2,4	4,1	7,6	4,8	3,3	4,3
Mujeres	6,8	3,4	3,0	3,6	6,0	7,0	6,1	4,8
Zona Rural	4,3	7,4	0,9	2,0	2,2	2,6	4,1	2,8
Hombres	3,1	8,6	0,7	2,1	1,8	1,8	2,9	2,4
Mujeres	6,8	4,8	1,5	1,8	3,0	6,1	6,5	3,7

Notas:

1/ Se refiere a la población de 12 años o más.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

3/ Las tasas de desempleo incluyen desempleo oculto y abierto.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

fuerza de trabajo ha ido ganado terreno desde 2001, dado que en la mayor parte de los países el crecimiento promedio anual de la PEA femenina ha sido más grande que el experimentado por el de los hombres. A diferencia de la tendencia general, en Nicaragua y Guatemala parece haberse dado en cambio una disminución de la participación de las mujeres en la población económicamente activa.

Cuadro 3
Centroamérica y República Dominicana: crecimiento promedio de la población en edad de trabajar (PET), de la población económicamente activa (PEA) y el PIB, 2001-2007

	Total		Hombres		Mujeres		Varones (15-20)		Adolescentes (15-20)		MIB	
	PET	PEA	PET	PEA	PET	PEA	PET	PEA	PET	PEA	PET	PEA
Costa Rica	3,0	3,4	3,0	2,8	3,1	4,4	2,5	2,6	3,4	3,8	6,1	6,1
El Salvador	2,0	1,8	1,9	1,2	2,1	2,6	0,5	0,0	2,5	2,6	2,8	2,8
Guatemala	4,9	0,7	5,1	1,6	4,8	-0,6	5,8	-0,4	4,4	2,8	2,8	2,8
Honduras	3,7	3,5	3,4	3,0	4,0	4,5	2,9	1,1	4,3	4,5	5,3	5,3
Nicaragua	2,1	0,8	1,9	1,4	2,2	-0,1	1,7	0,0	2,6	1,6	4,3	6,9
Panamá	2,3	3,0	2,1	2,1	2,6	4,6	1,1	1,3	2,8	3,4	6,9	6,9
República Dominicana	2,3	2,8	2,5	2,5	2,0	3,4	2,1	2,5	2,6	3,0	5,9	5,9

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006. Para los datos del PIB los bancos centrales de los países.

Aproximadamente siete de cada diez varones en edad activa participaban (74,9%), mientras que solamente cuatro de cada diez mujeres formaban parte de la fuerza laboral (42,1%). Entre los países, Honduras presenta las menores tasas de participación femenina en la Subregión con un 36%, seguida de Nicaragua con un 38,5%. República Dominicana continúa siendo el país con mayor porcentaje de participación de mujeres con 45,6%, seguido de Guatemala y Panamá con 44,7% y 43,3% respectivamente. Guatemala presenta una situación particular, ya que tiene la tasa de participación masculina más alta de la región (82,5%), lo que hace que la tasa neta de participación total guatemalteca se mantenga alta (Cuadro 4).

Cuadro 5
Centroamérica y República Dominicana: población inactiva ^{1/}
por condición de inactividad por sexo, 2007
(porcentajes)

	Costa Rica			El Salvador		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	18,4	8,0	11,2	13,7	3,3	5,6
Estudiante	61,3	29,4	39,1	40,0	14,2	20,0
Trabajo domésticos	1,6	55,8	39,3	1,5	66,5	52,0
Otros	18,8	6,8	10,5	44,7	15,9	22,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Honduras			Nicaragua		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	3,0	1,0	1,5	7,7	3,2	4,6
Estudiante	66,5	28,0	37,6	66,8	33,5	43,6
Trabajo domésticos	6,6	64,7	50,1	5,3	57,4	41,5
Otros	24,0	6,4	10,8	20,2	5,9	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	Panamá			República Dominicana		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Pensionado o jubilado	0,0	0,0	0,0	7,0	1,9	3,6
Estudiante	48,9	21,3	28,6	58,3	33,4	41,5
Trabajo domésticos	5,1	58,7	44,6	0,7	43,8	29,8
Otros	46,0	20,0	26,8	34,0	21,0	25,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas:

1/ Se refiere a la población inactiva mayor de 12 años

2/ Los datos se refieren a la variable condición de actividad

3/ Los datos indican el motivo por el cual las personas se mantienen inactivas.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006. Para los datos del PIB los bancos centrales de los países.

Otro elemento importante a destacar de la fuerza laboral de Centroamérica y República Dominicana, es la jefatura de los hogares. La tasa de participación por relación de parentesco muestra que en la región hay mayores tasas de participación de las personas que están al frente de un hogar (79,9%) que de las personas que ocupan otra posición dentro del hogar (47,3%- Cuadro 6). Incluso la participación de las mujeres es mucho mayor cuando son jefas de hogar (56% frente a un 39%), que cuando no lo son.

Cuadro 6
Centroamérica y República Dominicana: participación laboral por relación de parentesco
con la jefatura del hogar, según sexo, 2007
(Fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar^{1/} con cada característica)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala (Set.-Nov.)	Honduras (Set.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá (Ago.)	República Dominicana (Oct.)	Total
<i>Jefatura de hogar</i>								
Hombres	87,0	88,0	94,0	92,6	87,2	85,3	87,6	89,8
Mujeres	58,0	54,0	61,4	55,4	52,4	54,7	54,9	56,0
<i>No jefe</i>								
Hombres	60,0	52,0	70,0	61,0	61,6	61,5	58,8	61,5
Mujeres	38,0	38,0	42,2	32,1	35,6	40,5	43,1	39,0

Notas:

1/ Se refiere a la fuerza de trabajo y la población de 12 años o más.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Jefatura de hogar femenina

En los censos y encuestas de hogares la medición tradicional del jefe de hogar se hace tomando como base a la persona que es reconocida como tal, por los demás miembros del hogar, esto con cierta independencia de cuál sea el proceso real de toma de decisiones y de cómo se distribuya el aporte económico en el hogar (Arriagada, 2002: p.152).

La posición en el hogar se construye a partir del sexo de la jefatura del hogar y de la presencia del cónyuge; es decir que, si hay jefe y cónyuge, el hombre es considerado como jefe y la mujer como cónyuge, y si la mujer es jefa de hogar se asume que no existe un cónyuge hombre. Con lo cual, la jefatura de hogar tiene un sesgo sexista, ya que esta mediada por normas sociales que predeterminan los roles masculinos y femeninos en el hogar y fuera de este (hombre proveedor y mujer cuidadora).

Otro sesgo importante de esta forma de entender la jefatura de hogar es que no se considera la categoría de jefatura compartida, no se visibilizan los hogares donde tanto hombres como mujeres se asumen como jefes de hogar, ni donde se presentan jefaturas compartidas entre géneros o diferentes generaciones.

Desde esta perspectiva se pueden distinguir tres tipos de hogares: biparentales con jefe hombre y monoparentales con jefe mujer. Los hogares con jefatura femenina tienen como característica principal una mayor ausencia de hombres perceptores de ingresos o activos. Son economías domésticas altamente feminizadas con una baja participación de hombres en calidad de generadores o perceptores de ingresos (González de Rocha, 1997: p.9). Hay un empleo más intensivo del trabajo femenino y una mayor utilización de la capacidad laboral de los hogares, no solo de las jefas que participan en el mercado de trabajo sino de otras mujeres y jóvenes que viven en el hogar.

Generalmente se asocian los hogares de jefatura femenina con los hogares más pobres y más vulnerables, aunque la evidencia empírica muestra algunas diferencias con respecto a este punto; para Martínez (2008) la proporción de hogares con jefatura femenina en condiciones de pobreza, es mayor cuanto menor es el desarrollo relativo del país. De todos modos, por la división sexual del trabajo, las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad ya que se enfrentan a mercados laborales altamente discriminadores, sus salarios e ingresos tienden a ser más bajos que los de los hombres. Esta vulnerabilidad en cuanto a remuneraciones puede ser compensada a través del empleo intensivo del trabajo femenino y especialmente a través de estrategias colectivas de generación de ingresos.

En estos hogares se puede ver además, una mayor presencia de mujeres con jornadas de trabajo dobles o triples, una menor evidencia de violencia intrafamiliar, así como una mejor distribución de los recursos en el hogar.

Arriagada, Irma. 2002. "Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas". En: Revista de la CEPAL, No 77 (Agosto).

El hecho de que la mano de obra masculina esté compuesta principalmente por jefes de hogar, mientras que la femenina por no jefas de hogar, tiene sus implicaciones en las tasas de participación laboral por nivel de ingreso (Gráfico 1). En cinco de los países (salvo Costa Rica y República Dominicana) las tasas de participación en los hombres se mantienen altas independientemente del nivel de ingreso familiar (cerca del 80% en Guatemala y Honduras, y 70% en Panamá y Nicaragua). La participación laboral femenina, no obstante, sí tiende a incrementarse notoriamente a medida que el quintil de ingresos es mayor. A modo de ejemplo, mientras que solamente una de cada cinco salvadoreñas en el quintil más pobre se inserta en el mercado de trabajo, tres de cada cinco mujeres forman parte de la fuerza laboral entre las familias más ricas -quintil V (Gráfico 1). Por consiguiente, es de esperar que la situación social de los hogares en donde hay muchos miembros, y pocos de ellos participan laboralmente, sea mucho más precaria debido a los ingresos magros y las altas tasas de dependencia.

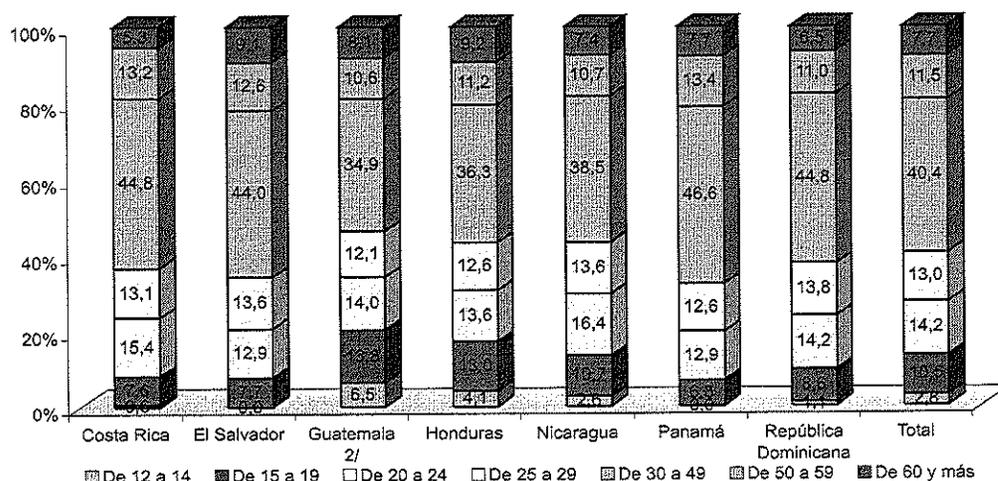
Para aumentar la tasa de participación de las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores se necesitan dos requisitos. En primer lugar, que las personas tengan suficiente nivel de educación y habilidades para el trabajo. En otras palabras, es fundamental que tengan destrezas suficientes para poder ocupar un puesto de trabajo de razonables niveles de productividad. En el caso de las mujeres, en algunos países los niveles educativos son mayores o iguales al de los hombres. En segundo lugar, que las empresas estén incentivadas a generar muchos empleos y que esos empleos se ajusten a las posibilidades de los segmentos de la fuerza laboral que hoy están inactivos. Para el caso de las mujeres existe un tercer factor, relacionado con su condición de género y de sus roles asignados en el ámbito privado, como se aprecia entre las mujeres que se encuentran en la inactividad y por las barreras de entrada y permanencia en el mercado laboral. Más específicamente, la segregación ocupacional y la situación del desempleo y subempleo que se describe más adelante. Además, si estos elementos no son abordados, el aumento de la tasa de participación solamente implicaría un aumento de las jornadas doble y triple de las mujeres, de acuerdo con lo que se vio anteriormente.

Otra característica importante de la fuerza de trabajo centroamericana y dominicana es su relativa juventud, el 27,3% no supera los 25 años (Gráfico 2). Esto es importante porque así como la división sexual del trabajo puede marcar diferencias significativas entre hombres y mujeres, la división del trabajo por edad, también implica una inclusión diferenciada al mercado de trabajo.

Guatemala, Honduras y Nicaragua presentan las fuerzas laborales más jóvenes de la Subregión, superando el promedio con 34,3%, 30,7% y 29,7%, respectivamente. Situación inversa se produce en otros países con transición demográfica más avanzada, como Costa Rica, República Dominicana y Panamá que presentan porcentajes de participación muy inferiores, siendo este último el país con menos población económicamente activa joven (20%). Si bien son porcentajes altos, en los últimos años ha habido una contracción en el crecimiento de la fuerza de trabajo joven, que puede estar relacionada a una mayor retención en los sistemas educativos⁶. Aún así llama la atención la alta participación que tienen los individuos entre 12 y 14 años en las fuerzas laborales de Guatemala, Honduras y Nicaragua, especialmente en el primer país (Gráfico 2).

⁶ Trejos (2008), p.147.

Gráfico 2
Centroamérica y República Dominicana: fuerza de trabajo total^{1/}
por intervalo de edad, 2007
(porcentajes)



Notas:

1/ Fuerza de trabajo de 12 o más años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Al otro extremo, la Subregión tiene una baja participación en el mercado laboral de personas de 60 años o más, sin embargo no deja de ser un porcentaje significativo, en países como El Salvador; Guatemala y Honduras se acercan a un 10% de personas que participan en ese grupo de edad. Esta permanencia en el mercado de trabajo evidencia lo limitada o poco desarrollada que esta la seguridad social en estos países, entre mayor y mejor sea la cobertura del seguro de pensiones, menos personas adultas mayores contemplarán la opción de buscar trabajo de nuevo o permanecer en el mercado laboral.

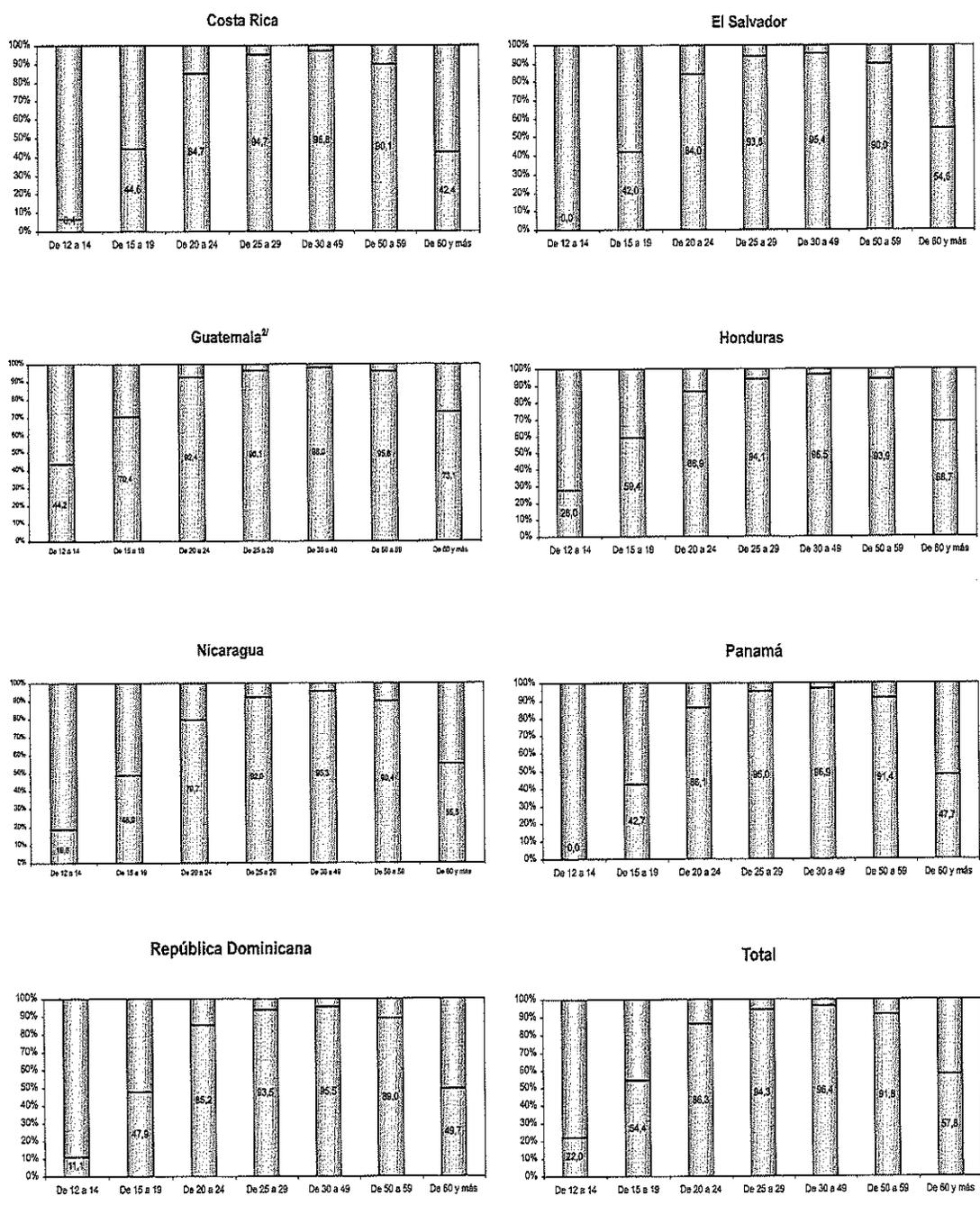
Cuando se observan las tasas de participación por grupos de edad y sexo, se constata que los hombres en general tienen una participación alta, especialmente los que se encuentran entre los 25 a los 49 años, cerca del 95% forma parte de la población económicamente activa. En lo que respecta a los más jóvenes (15 a 19 años) y a los adultos mayores de 60 años, la participación en el mercado laboral varía significativamente entre los distintos países. Por ejemplo, Costa Rica, El Salvador y Panamá se acercan a un 45% de participación, mientras que en países como Guatemala y Honduras la participación de los jóvenes alcanza el 70,4% y el 59,4% respectivamente. Asimismo estos últimos dos países son los que exhiben una mayor participación con respecto al promedio regional de los adultos mayores de 60 años y más, con un 73,1% y 68,7% respectivamente (Gráfico 3).

El mismo patrón se repite para las mujeres, una participación más baja en las edades extremas y una incorporación alta en las edades medias, pero con tasas muy inferiores a las de los hombres (Gráfico 4). En el caso de las mujeres es importante destacar que las tasas de participación más altas coinciden con las edades reproductivas. Entre los 25 y 49 años, la fuerza laboral femenina corresponde casi el 60% de la totalidad de las mujeres en edad activa dentro

Gráfico 3

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de los hombres por intervalo de edad, 2007

(Fuerza de trabajo ¹ masculina como porcentaje de la población de hombres en cada intervalo)



Notas:

1/ Se refiere a la fuerza de trabajo y la población de 12 años o más.

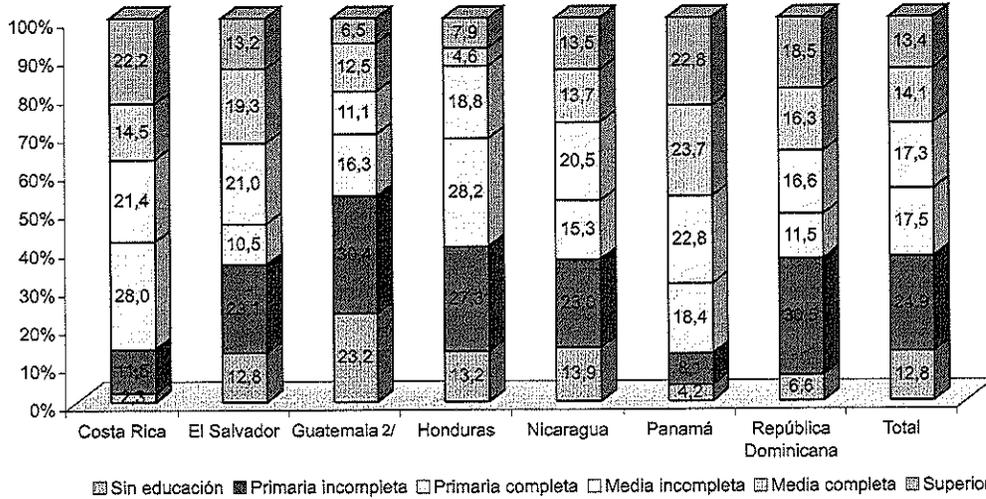
2/ Los datos corresponden al año 2005.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).

Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2005.

Centroamérica y República Dominicana se distinguen también por tener una fuerza de trabajo con escasa calificación. El 55,2% de la población económicamente activa no había logrado terminar primaria completa o menos, alrededor de un 37,7% no había completado primaria y cerca de un 13% no tenía educación alguna. Guatemala y Honduras son los países que presentan los niveles más altos de población económicamente activa que no ha completado la primaria, 53,6% y 40,5% respectivamente, mientras que Costa Rica y Panamá tienen los niveles más bajos (no superan el 14%).

Gráfico 5
Centroamérica y República Dominicana: fuerza laboral total ^{1/} por nivel educativo, 2007
 (porcentajes)



Notas:
 1/ Fuerza de trabajo de 12 o más años.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

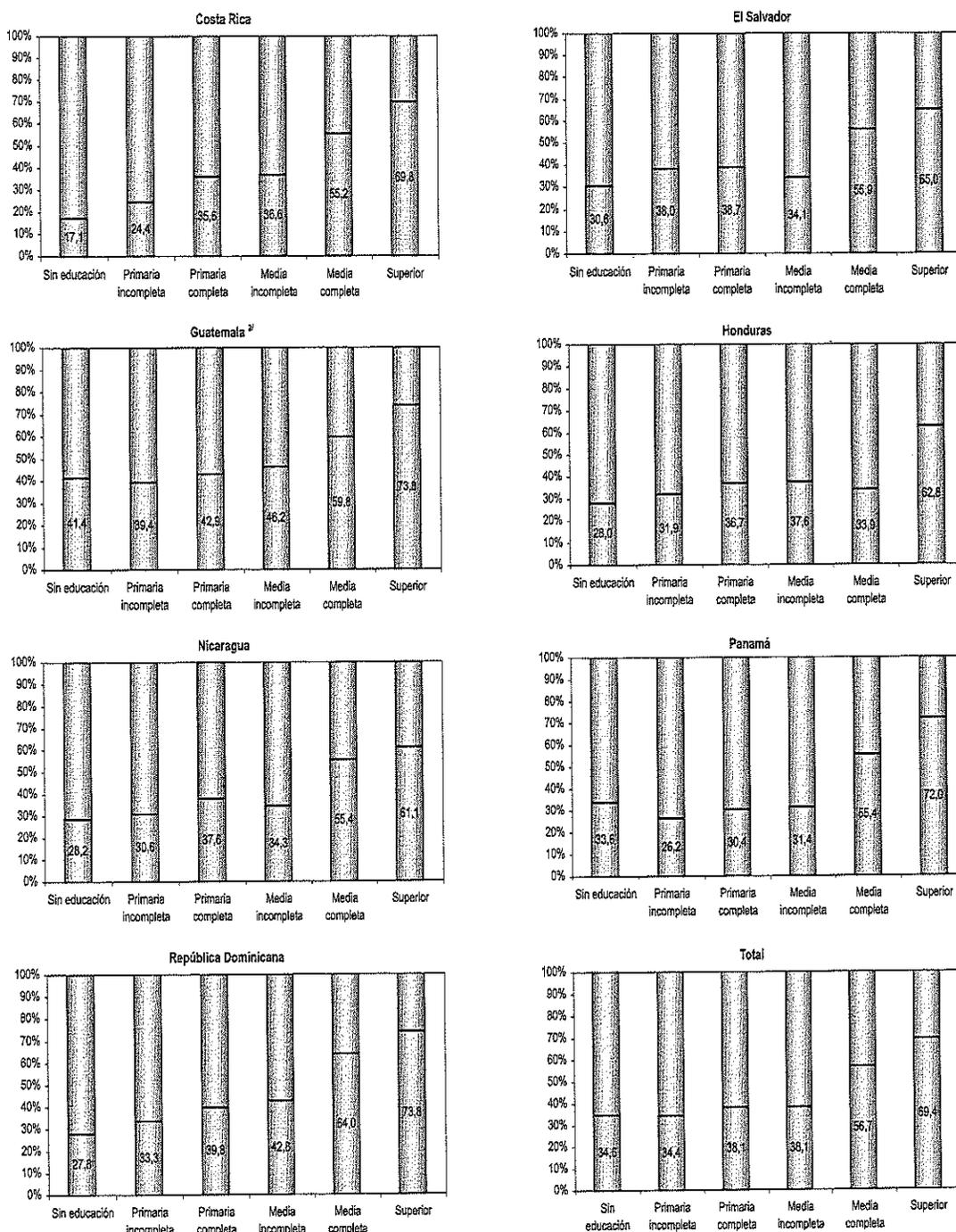
Por otro lado, solo el 13,4% de la fuerza laboral tiene estudios superiores. Costa Rica, Panamá y República Dominicana tienen los mayores porcentajes de fuerza de trabajo con estudios superiores (22,2%, 22,8% y 18,5% respectivamente).

Si se cruza la información del nivel educativo y sexo se pueden observar dos diferencias importantes entre la fuerza de trabajo masculina y femenina. En primer lugar, son mayores las tasas de participación de los hombres comparadas con las de las mujeres en todos los niveles de educación. Y en segundo lugar, hay un aumento del nivel de participación de las mujeres conforme se incrementa su nivel educativo, si bien con los hombres pasa lo mismo, no resulta una relación tan marcada, las tasas solo aumentan ligeramente. Por ejemplo, para el promedio de la Subregión la tasa de participación de las mujeres sin educación es de 34,6%, mientras que para las mujeres con educación superior es de 69,4%; en cambio en el caso de los hombres este incremento corresponde a solo 4 puntos porcentuales (Gráficos 6 y 7). Esto refuerza el comentario anterior respecto a los requisitos para aumentar la participación de las mujeres: el de la educación y la posibilidad de descargarse de trabajo doméstico de estas mujeres.

Gráfico 7

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de las mujeres por nivel educativo, 2007

(Fuerza de trabajo femenina como porcentaje de la población de hombres en edad de trabajar¹ en cada nivel)



Notas:

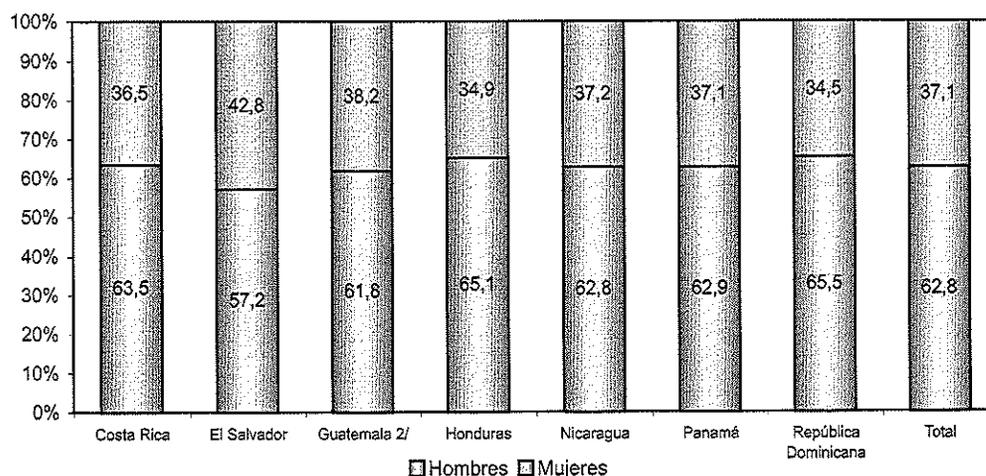
1/ Se refieren la fuerza de trabajo y la población de 12 años o más.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).

Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 8
 Centroamérica y República Dominicana: población ocupada por sexo, 2007
 (porcentajes)



Notas:

1/ Se refiere a los ocupados y población de 12 o más años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Así como la tasa de participación mostraba importantes diferencias entre hombres y mujeres, de acuerdo a la zona de residencia la tasa de ocupación viene a corroborar esta tendencia. En las zonas rurales la ocupación de las mujeres es menor al promedio total, 31,9% frente a un 38,5%. Para las zonas urbanas aumenta la tasa de ocupación de las mujeres a un 42,9%, lo cual puede estar relacionado a migraciones internas, a mejores oportunidades de empleo o a cambios en las estructuras productivas de los países (Cuadro 8).

Cuadro 8
 Centroamérica y República Dominicana: tasa de ocupación
 por sexo y zona de residencia, 2007
 (porcentajes)

	Costa Rica (C.R.)	El Salvador (E.S.)	Guatemala 2/ (Gua.)	Honduras (H.)	Nicaragua (N.)	Panamá (Pan.)	República Dominicana (C.R.D.)	Total
Tasa de ocupación	54,4	50,5	61,1	53,1	51,3	54,3	50,0	54,1
Hombres	70,8	63,1	81,2	73,4	67,3	69,6	66,3	71,3
Mujeres	38,7	39,8	43,6	35,0	36,6	39,6	34,1	38,5
Zona Urbana	55,7	53,0	62,0	52,6	49,8	53,8	49,9	54,2
Hombres	70,0	62,3	76,4	66,1	59,7	66,3	64,2	67,1
Mujeres	42,6	45,4	49,7	41,5	41,4	42,5	36,5	42,9
Zona Rural	52,3	45,9	60,2	53,5	53,5	55,4	50,3	54,1
Hombres	71,9	64,6	86,1	79,7	77,1	75,5	69,9	76,9
Mujeres	32,6	28,9	37,0	28,6	29,3	33,5	29,3	31,9

Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada de 12 años o más.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

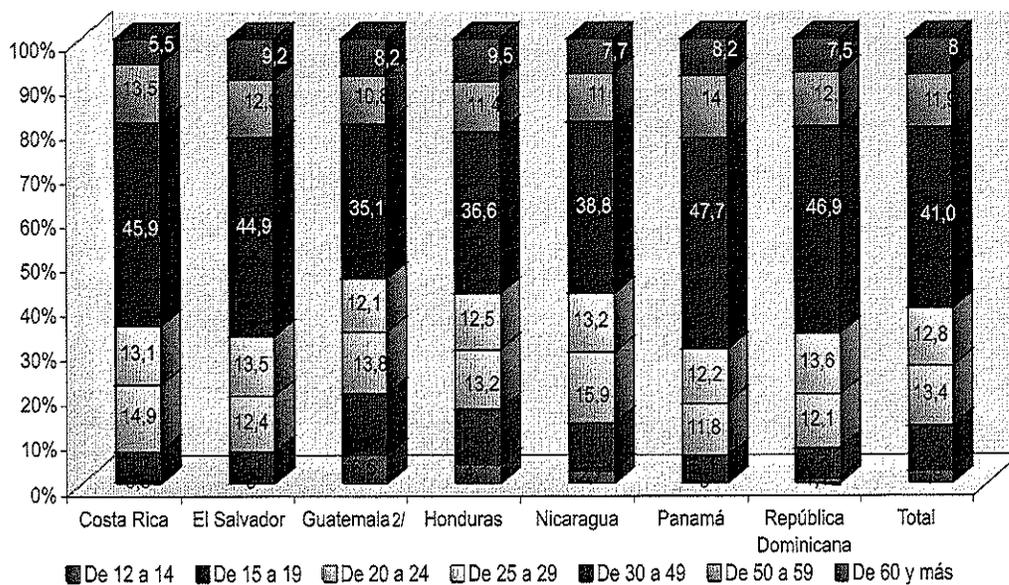
Con respecto a la participación de las personas ocupadas por grupo de edad, la Subregión se caracteriza por altas tasas de ocupación en las edades medias y tasas bajas en las edades

Las altas tasas de ocupación en las personas de entre 12 y 14 años llaman la atención, ya que existe a nivel subregional un 21,4% de niños y un 9% de niñas entre esas edades que están trabajando. Guatemala presenta las mayores tasas de ocupación para este segmento poblacional, 43,6% hombres y 22,1% mujeres (gráficos 9 y 10).

Con respecto a las personas de 60 años y más, el nivel de ocupación también es inferior al de las edades medias, pero igualmente es significativo, especialmente en el caso de los hombres, en países como Guatemala y Honduras alcanzan tasas de 72,7% y 68,3%, respectivamente (Gráficos 9 y 10). Para el caso de los países con alta ocupación se puede pensar en una situación de mayor vulnerabilidad para estos grupos, ya que una salida tardía del mercado de trabajo, puede estar relacionada a una cobertura limitada y poco desarrollo de la seguridad social,⁹ como se mencionó anteriormente.

Sobre este punto cabe señalar la retención en el mercado laboral de las personas de 60 años y más, quienes representan cerca del 8% de la población ocupada total, que si bien no es un porcentaje muy elevado en comparación a otros intervalos grupos de edad, no deja de ser importante. En particular Honduras y El Salvador presentan porcentajes altos de ocupación, con un 9,5% y 9,2%, en el orden usual, frente a un 5,5% de Costa Rica (Gráfico 11).

Gráfico 11
Centroamérica y República Dominicana: personas ocupadas^{1/} por intervalo de edad, 2007
 (porcentajes)



Notas:

1/ Se refiere a los ocupados de 12 o más años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

⁹ Estado de la región (2008), p.148.

altas de ocupación de mujeres con estudios superiores, 29,6%, 32,8% y 27,7% respectivamente (Gráficos 13 y 14). Si bien estos datos son importantes, no hay que olvidar el impacto que pueden tener las tasas de desempleo en los niveles superiores de educación. Como se verá más adelante, en la región las tasas de desempleo para hombres y mujeres, aumentan en los niveles educativos más altos, particularmente para las mujeres (Gráficos 13 y 14).

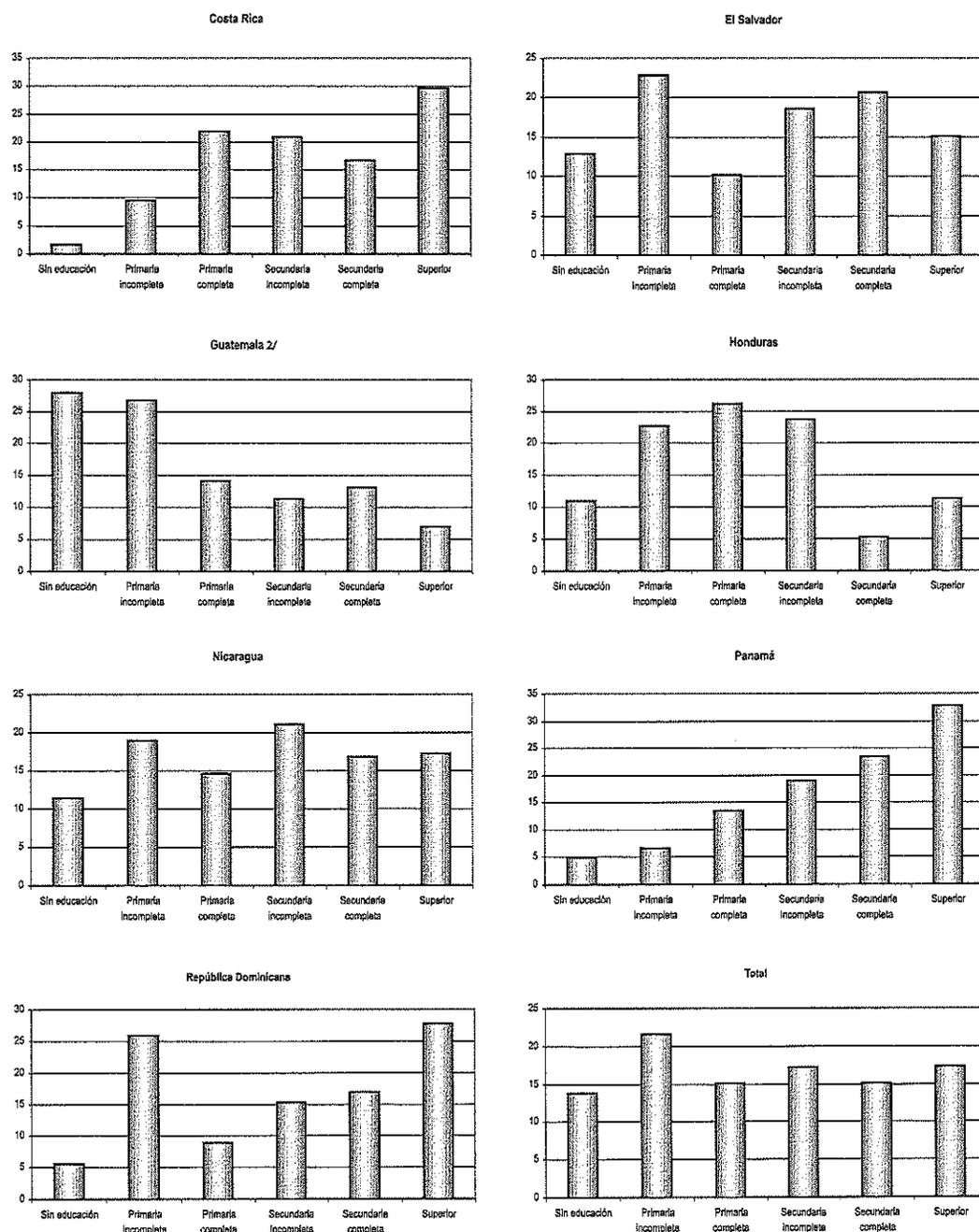
De cualquier manera, es evidente el escaso nivel de calificación de la mano de obra ocupada en ambos sexos en la Subregión, 27,5% de los hombres y 21,5% de las mujeres no han terminado la primaria. Guatemala y República Dominicana, incluso, superan el promedio regional con 32,8% y 34,9% de hombres y 26,8% y 25,9% de mujeres con esa característica, en el orden respectivo.

Otra variable que se trata a continuación es la jornada de trabajo. El estudio de ésta es importante ya que permite identificar posibles problemas de subempleo y de sobrejornada. Comenzando con la población ocupada trabajando jornada completa (de 40 a 48 horas semanales), esta disminuyó de un 42% en el 2006 a 39,2% para el año 2007, siendo Panamá el país con mayor población ocupada bajo esta condición (55,3%). En general, se da una diferencia moderada entre la proporción de mujeres y la de hombres ocupados con jornada completa (35% y 41,7% respectivamente).

Con respecto a las jornadas parciales, Guatemala junto con El Salvador, son los países que tienen mayores proporciones de personas laborando menos de 40 horas semanales (35,1% y 30,1% respectivamente), lo que podría estar evidenciado mayores niveles de subempleo visible. La insuficiencia de horas trabajadas supone una subutilización de la mano de obra, además de menores ingresos para las personas trabajadoras, lo que puede significar una mayor dificultad para las familias a la hora de satisfacer sus necesidades básicas (Cuadro 9).

En las jornadas parciales se ven diferencias más importantes por sexo, en la Subregión una mayor proporción de las mujeres realizan este tipo de jornada en comparación con los hombres, 39,7% frente a 22,5%. Este contraste se hace más marcado en Guatemala y Honduras, en donde, respectivamente, un 54,1% y 40,6% de las mujeres laboran menos de 40 horas semanales, en cambio solamente una quinta parte de los hombres en esos países está en la misma situación (23,4% en Guatemala y 22% en Honduras).

Gráfico 14
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de las mujeres
 por nivel educativo ^{1/}, 2007
 (porcentajes)



Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada de 12 años o más.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de las autoras en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).
 Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro 10
Centroamérica y República Dominicana ^{1/}: motivos que impiden realizar una jornada completa por sexo, 2007

	Costa Rica (C.R.)		El Salvador (E.S.)		Honduras (H.)		Nicaragua (N.)		República Dominicana (R.D.)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Por razones de salud	3,1	3,1	1,8	1,3	0,8	1,5	2,8	2,1	1,7	0,8
Por razones de estudio	5,3	7,3	6,3	3,9	0,8	1,7	7,1	5,3	11,5	4,7
Por razones personales o familiares	4,7	17,4	0,6	5,0	5,0	8,8	-	-	1,8	1,6
Por quehaceres domésticos	-	-	0,1	12,6	-	-	-	-	0,1	10,2
No consigue más trabajo	76,4	63,7	24,7	22,4	92,6	87,4	74,0	70,5	32,4	24,1
Otras razones	10,5	8,4	66,5	54,9	0,7	0,7	15,3	9,6	52,4	58,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota:

^{1/} Solo se incluyen los países con información disponible.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).

ingresos familiares hace que los miembros del hogar tengan que complementar sus actividades principales con otros trabajos temporales. Esto último parece ser el caso que se presenta en Nicaragua, puesto que a pesar de ser uno de los países en donde la agricultura es más predominante en zonas rurales, el porcentaje de población rural que labora menos de 40 horas es uno de los más bajos del área (26,4%) (Cuadro 9).

Adicionalmente, es probable que las encuestas estén subestimando las horas de trabajo en el campo. Como se explicó con anterioridad, una gran cantidad de mujeres en las zonas rurales se dedican a actividades marginales y de autoconsumo, las cuales muchas veces no son contabilizadas como trabajo, dado que se encuentran en la frontera entre lo que se considera como actividad económica. También es frecuente encontrar personas, sobre todo mujeres, que aunque quieran trabajar no buscan empleo por considerar que no existen las oportunidades. A este fenómeno se le llama desempleo desalentado. Según el sistema de indicadores de género en Costa Rica en el 2007 éste es del 3,3% para las mujeres y menos del 1% en el caso de los varones.

Aunque en primera instancia una alta incidencia de las sobrejornadas (49 o más horas semanales) no debería ser alarmante, ésta podría indicar que los niveles salariales en el mercado son reducidos, al ser el resultado de una acumulación de horas de trabajo extra para apenas cubrir las necesidades básicas. Aproximadamente el 32% de la población trabajadora tiene una jornada de 49 horas y más. Honduras tiene la mayor tasa con aproximadamente 38,6%, en Panamá, por el contrario, se da en menor medida la presencia relativa de sobrejornadas con un 17,4% (Cuadro 9).

Para el caso de las sobrejornadas por sexo, la situación es inversa a la de las jornadas parciales, hay una mayor proporción de hombres ocupados en esa condición (25,9% frente a 15,9% a nivel regional). Llama la atención el alto porcentaje de hombres que trabajan 49 horas y más en Costa Rica, Guatemala y Honduras (44,4%, 41,5% y 43,2% respectivamente). Mientras que Panamá y República Dominicana tienen los porcentajes más bajos con 20,6% y 25,9%.

También hay que señalar que aún cuando la proporción de mujeres en esa condición es mucho más baja que la de los hombres, países como El Salvador y Nicaragua tienen una importante cantidad de mujeres en sobrejornada (36,4% y 30,5%), incluso El Salvador supera la proporción de los hombres (36,4% frente a 33,5%).

También, es útil estudiar los grupos ocupacionales porque permiten captar uno de los aspectos de la desigualdad observada entre hombres y mujeres en el empleo: la tendencia que presentan las mujeres a estar concentradas en ocupaciones específicas, fenómeno conocido como segregación horizontal. La división sexual del trabajo reaparece en el ámbito laboral, con la segregación ocupacional, en donde las mujeres se desempeñan en ocupaciones similares a las que realizan en los hogares (cuido, labores domésticas). Esta situación per se no sería motivo de preocupación si estas ocupaciones gozaran de igual prestigio, valorización y remuneración que otras, pero es bien conocido que las condiciones de estas ocupaciones muestran una gran inequidad.

El gráfico 16 presenta la distribución del empleo para cada una de los grupos ocupacionales por sexo, como una aproximación al grado de segregación ocupacional existente en algunos países¹¹. Una simple mirada hace evidente que en todos los países, efectivamente se da una fuerte segregación horizontal. Las ocupaciones con mayor concentración de mano de obra femenina son: profesionales y técnicos de la enseñanza, técnico y profesional medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud, apoyo administrativo, y venta en locales y servicios directos. Por el lado de los hombres, se aprecia una mayor presencia en profesiones como directivo de administración pública y empresa privada, profesional y técnico de la física, química, matemática e ingeniería.

Además de que estos datos demuestran la existencia de la división sexual del trabajo, también explican una parte importante de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, puesto que las ocupaciones que muestran mayor concentración de mano de obra masculina suelen ser las mejor pagadas (Ver Gráfico 17¹²). Un ejemplo de ello es el grupo ocupacional de los profesionales y técnicos de la física, química, matemática e ingeniería, cuyo ingreso promedio, en el caso menos extremo, es tres veces superior al medio, pero en algunos países llega a ser hasta seis veces más grande (Guatemala). Otro grupo de ocupaciones con una gran presencia masculina y con remuneraciones altas son los cargos de dirección de administración pública y empresa privada. Pero no todas las ocupaciones con gran aglomeración de mujeres ofrecen salarios bajos, este es el caso de los profesionales de ciencias biológicas, la medicina y la salud, quienes en algunos lugares reciben ingresos hasta cuatro veces más grande que el promedio total (Honduras). Aún así, las remuneraciones de las mujeres siguen siendo inferiores.

No es ninguna sorpresa que la mayoría de ocupaciones en las zonas rurales estén vinculadas a la producción agrícola, por tal motivo se aprecia una gran participación de la mano de obra no calificada y calificada de la producción agropecuaria, agrícola y pesquera (Ver Gráfico 18). En Panamá, prácticamente la mitad de las personas ocupadas en las zonas rurales corresponden al grupo ocupacional más calificado; lo que corresponde a la mayor proporción en toda la Subregión. En Costa Rica y República Dominicana, además de las ocupaciones antes mencionadas, también se da una participación significativa de las personas vendedoras, técnicos y profesionales medios, y personal de apoyo administrativo, lo que podría deberse a una mayor diversificación productiva en las zonas rurales de estos países.

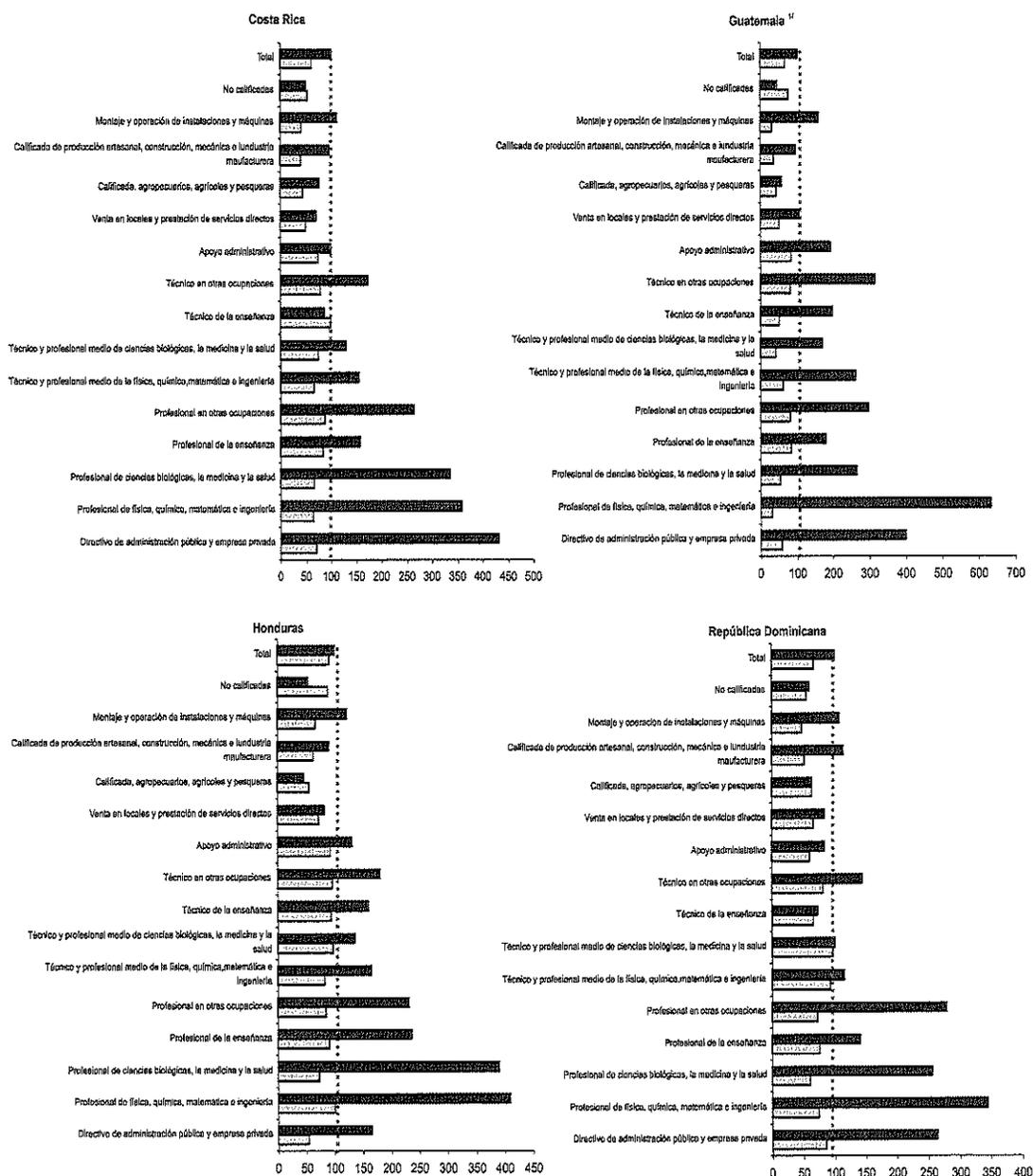
¹¹ Se muestra la segregación para aquellos países que cuenta con la información.

¹² La barra azul del gráfico representa la razón del ingreso promedio en determinado grupo ocupacional entre el ingreso promedio total. Un coeficiente mayor al 100% de un grupo indica que el ingreso promedio es superior al del promedio, por el contrario, un coeficiente inferior al 100%, significa que el ingreso promedio de las mujeres en relación al de los hombres en dicho grupo ocupacional es menor.

Gráfico 17

Centroamérica y República Dominicana: índice de ingreso promedio e ingreso relativo de las mujeres por grupo ocupacional, 2007

(Ingreso promedio total =100, ingreso relativo de las mujeres respecto a los hombres es igual =100)



□ Ingreso promedio de las mujeres en la ocupación/ingreso promedio de los hombres en la ocupación*100

■ Ingreso promedio en la ocupación/ingreso promedio total *100

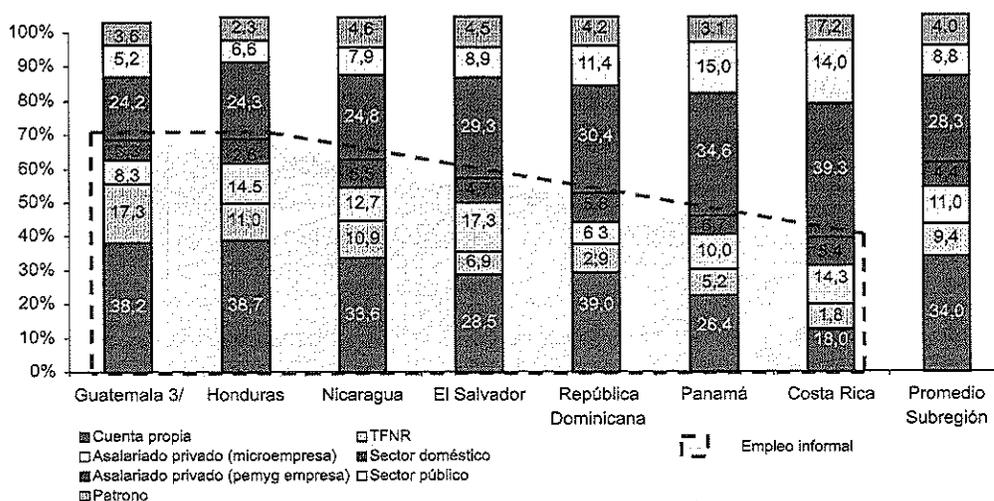
Nota:

1/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

La categoría ocupacional predominante en la Subregión es la de cuenta propia, prácticamente una de cada tres personas ocupadas trabajan de manera independiente (Gráfico 19). Si se considera a todas las personas asalariadas independientemente del tamaño de la empresa, esta categoría sería la más grande; sin embargo, para establecer un indicador de las personas asalariadas que tienen mejores condiciones laborales, es conveniente separar aquéllos que se ubican en microempresas de los que trabajan en pequeñas, medianas y grandes empresas. En segundo puesto se encuentra la población asalariada en pequeñas, medianas y grandes empresas (PMGE) con un peso del 28%, y seguidamente aquellas personas que están incorporadas en microempresas (11%). Otro grupo destacado es la población ocupada no remunerada, el cual representa casi el 10%. Excluyendo a los PMGE, la suma de las anteriores partidas (más el servicio doméstico) apunta a la existencia de un alto porcentaje de individuos involucrados en actividades informales (aproximadamente un 60% de la mano de obra).

Gráfico 19
Centroamérica y República Dominicana: población ocupada^{1/}
por categoría ocupacional, 2007^{2/}
(porcentajes)



Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.

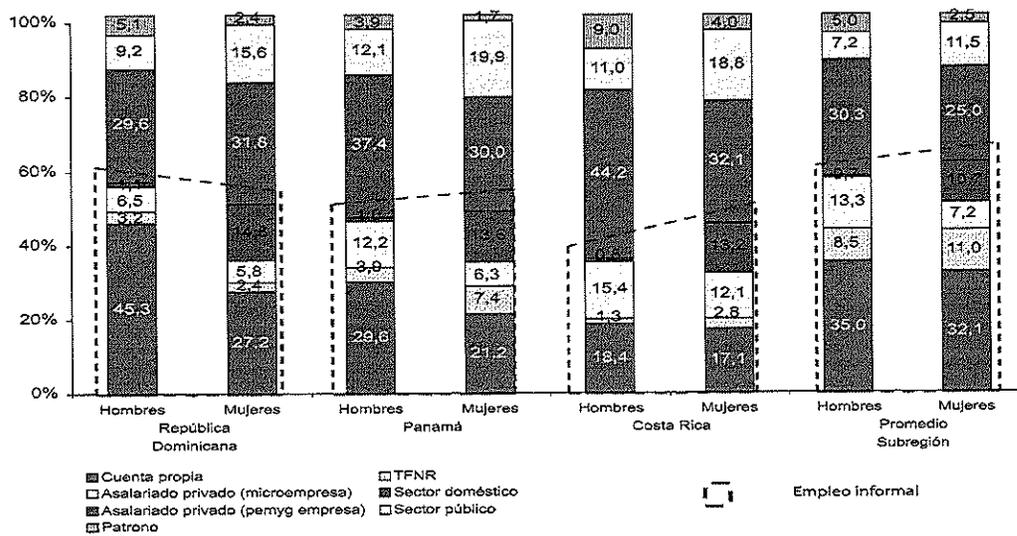
2/ Se excluyen los trabajadores con categoría ocupacional o tamaño de empresa ignorados.

3/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

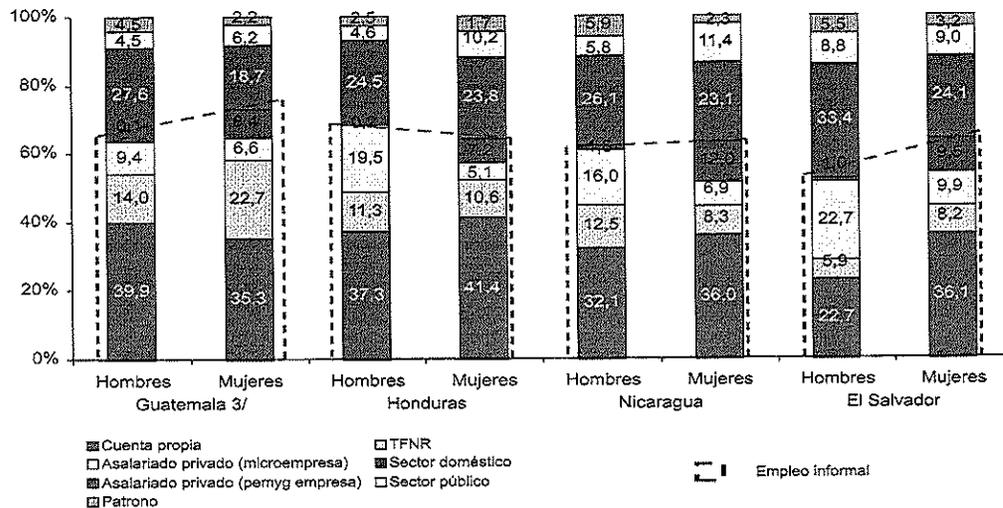
En vista de la información anterior, y aunque la importancia relativa del trabajo asalariado en PMGE varía significativamente en los distintos países (en Costa Rica y Panamá, por ejemplo, la proporción de personas asalariadas ronda el 35%, porcentaje que los convierte en los países con mayores contingentes de personas empedadas en PMGE -Gráfico 19), en términos generales pareciera que el sector privado moderno de la Subregión no ha alcanzado aún un tamaño y madurez suficiente como para adquirir un papel más relevante en la absorción de mano de obra, por lo que el autoempleo y el trabajo en microempresas se mantienen como una de las principales opciones de participación laboral.

Gráfico 20-A
 Centroamérica y República Dominicana: población ocupada^{1/}
 por categoría ocupacional según sexo, 2007^{2/}
 (porcentajes)



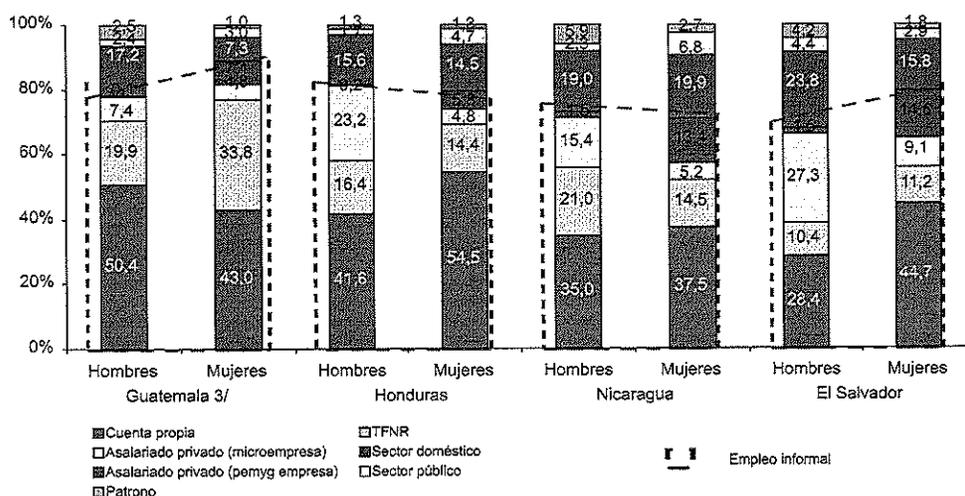
Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.
 2/ Se excluyen los trabajadores con categoría ocupacional o tamaño de empresa ignorados.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 20-B
 Centroamérica y República Dominicana: población ocupada^{1/}
 por categoría ocupacional según sexo, 2007^{2/}
 (porcentajes)



Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.
 2/ Se excluyen los trabajadores con categoría ocupacional o tamaño de empresa ignorados.
 3/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 21-B
 Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural^{1/}
 por categoría ocupacional según sexo, 2007^{2/}
 (porcentajes)



Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.
 2/ Se excluyen los trabajadores con categoría ocupacional o tamaño de empresa ignorados.
 3/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL).
 Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Apartándose del anterior patrón, llama la atención que la mayoría de puestos de trabajo en las zonas rurales costarricenses sean creados en las PMGE (35%). La microempresa también aporta una cantidad considerable (17,6%).

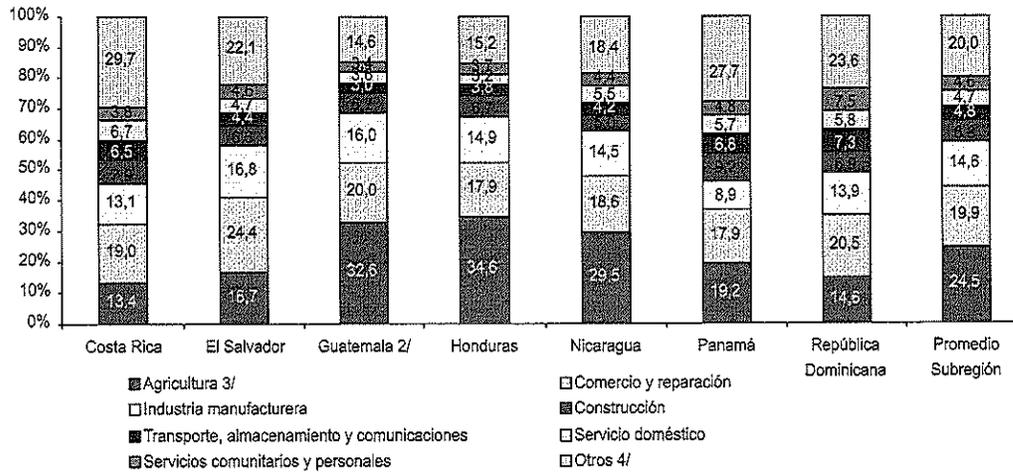
Otro aspecto a destacar es que generalmente existe un acceso diferenciado a los puestos de trabajo más formales según la edad. Si se observa el comportamiento de la población asalariada en PMGE, la categoría principal del empleo formal, se confirma que alrededor de los 30 años inicia una disminución significativa del porcentaje de personas asalariadas, reflejando así la discriminación por edad en el mercado laboral. Comúnmente, los más afectados por esta discriminación son las personas que superan los 50 años (Ver Gráfico 22).

Ocupación por ramas de actividad

Originando aproximadamente la cuarta parte de todos los trabajos, la agricultura continúa siendo la principal fuente de empleo en la Subregión (Gráfico 23). La generación de puestos en este sector es particularmente importante en Honduras, Guatemala y Nicaragua, en donde alrededor de una de cada tres personas ocupadas está involucrada en el sector agropecuario. Ello es comprensible si se considera que estos países tienen una población rural relativamente grande y, adicionalmente, poseen una estructura productiva eminentemente agrícola. Justamente en las zonas rurales de estas naciones prácticamente seis de cada diez personas ocupadas se dedican a esta actividad (Gráfico 26).

A pesar de que el sector agrícola mantiene un protagonismo importante en la cantidad de empleos creados en la Subregión, también existen grandes contrastes en cuanto a la importancia relativa de esta rama entre los países. En Costa Rica, El Salvador, República Dominicana y Panamá, la población ocupada que depende de labores agrícolas no supera el 20% (Gráfico 23).

Gráfico 23
Centroamérica y República Dominicana: población ocupada rural^{1/}
por rama de actividad, 2007
(porcentajes)



Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.

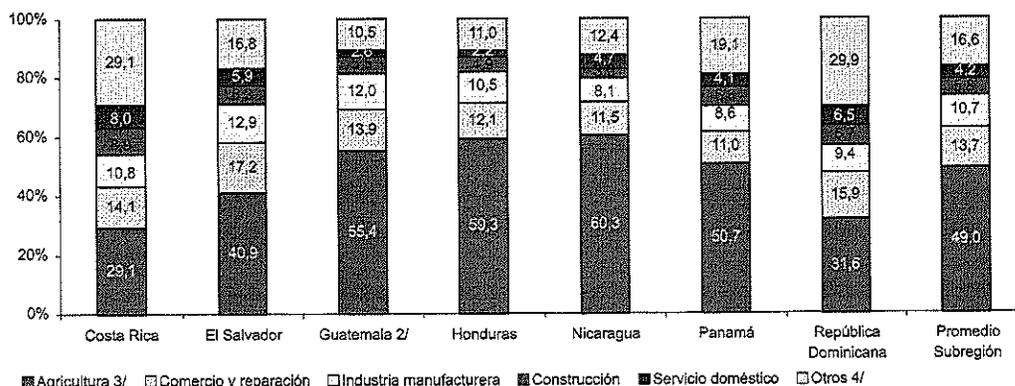
2/ Los datos corresponden al año 2006.

3/ Incluye pesca y minería.

4/ Incluye hoteles y restaurantes, enseñanza, administración pública, actividades inmobiliarias y empresariales, salud y atención social, intermediación financiera, electricidad, gas y agua, organizaciones extraterritoriales y actividades no especificadas. Ninguna actividad supera por sí sola 4,4%.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 26
Centroamérica y República Dominicana: ocupados rurales^{1/}
por rama de actividad, 2007
 (porcentajes)



Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

3/ Incluye pesca y minería.

4/ Incluye servicios comunitarios y sociales, transportes, hoteles y restaurantes, enseñanza, administración pública, actividades inmobiliarias y empresariales, salud y atención social, intermediación financiera, electricidad, gas y agua, organizaciones extraterritoriales y actividades no especificadas. Ninguna de las actividades por sí sola supera el 4%.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

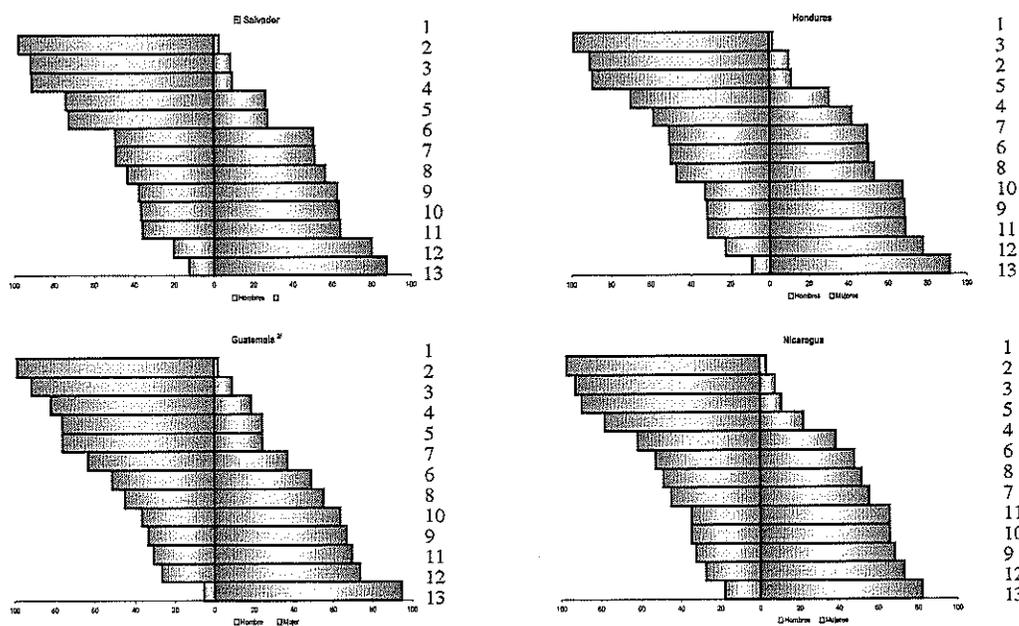
La gran mayoría de las actividades de la agricultura se concentra en la producción de pequeña escala, tradicional y de baja productividad. Por ejemplo, en Guatemala y República Dominicana más de un 90% de la población ocupada trabaja en microempresas o está autoempleada (Ver Anexo estadístico A-13). Aunque en menor escala, la gran participación de las microempresas y el autoempleo se repiten en casi todos los lugares, y solamente en Costa Rica se observa una participación significativa de la mediana y gran empresa agrícola.

Como consecuencia de lo anterior, la actividad agropecuaria genera niveles de ingresos inferiores al del promedio. Ello se hace evidente al comparar el ingreso medio laboral en la agricultura con el de otros sectores: en toda la Subregión éste es muy inferior al ingreso promedio total (Gráfico 27¹⁴). Frecuentemente, una actividad en donde se combinan factores como la baja rentabilidad y los altos costos de transacción, entre otros, solo puede ser viable si paga bajos salarios. Ésta es la principal razón por la cual la población menos calificada se encuentra empleada en la agricultura, ya sea en condición de persona asalariada o como productores de subsistencia, lo que hace que estos trabajos suelen ser precarios.

14 La barra amarilla del gráfico representa la razón del ingreso promedio en determinada rama de actividad entre el ingreso promedio total. Un coeficiente mayor al 100% de una actividad indica que el ingreso promedio de ese sector es superior al del promedio, por el contrario, un coeficiente inferior al 100% significa que el ingreso en la actividad es menor al promedio. La barra azul indica la razón del ingreso promedio de las mujeres en relación al de los hombres en esa rama.

La agricultura capta primordialmente mano de obra masculina: mientras una tercera parte de los varones en la Subregión se dedica a ella, únicamente el 8,6% de las mujeres lo hace (Gráfico 24 y 25). Otra forma de ver lo anterior es por medio de gráficos de segregación por sexo según rama (Gráfico segregación 28¹⁵). Claramente la presencia de las mujeres en la agricultura es mínima, en el único país en donde la importancia relativa del empleo femenino en el agro supera el 10% es en Guatemala (con 20%), aunque con un porcentaje todavía muy inferior al de los hombres. Sin embargo, se debe hacer hincapié en que lo que miden los datos son las actividades remuneradas, por lo que no se incluyen las actividades de autoconsumo (cosecha de hortalizas, ordeño de animales, preparación de productos agrícolas para consumo del hogar; etc.), muy comunes en las zonas agrícolas, y las cuales son realizadas primordialmente por mujeres. Como consecuencia de la exclusión de esta clase de trabajo, una gran parte del empleo femenino agrícola podría estar subestimado.

Gráfico 28
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua: población ocupada ¹¹
por ramas de actividad según sexo, 2007
(porcentajes)



1 Construcción 2 Transporte, almacenamiento y comunicaciones 3 Agricultura y ganadería 4 Administración pública 5 Actividades inmobiliarias y empresariales 6 Industria manufacturera
 7 Intermediación financiera 8 Comercio y reparación 9 Enseñanza 10 Servicios comunitarios y personales 11 Salud y atención social 12 Hoteles y restaurantes 13 Hogares con servicio doméstico

Nota:
 11 Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.
 12 Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a los Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala

La segunda rama con más peso en la ocupación a nivel de la Subregión es el comercio, llegando a emplear a cerca del 20% de la población ocupada, aunque en muchos de los países es la primera fuente de empleo (Costa Rica, El Salvador y República Dominicana); particularmente en las zonas urbanas.

¹⁵ Por motivo de espacio solo se muestra para algunos países.

Tradicionalmente esta es una actividad con predominio casi exclusivo de la mano de obra masculina, lo cual es fácilmente apreciable en el gráfico 28. Curiosamente, éste es uno de los pocos sectores en donde el ingreso de las mujeres es superior al de los hombres. Evidentemente, esto podría indicar que las mujeres sólo pueden acceder a esta rama cuando tienen altos niveles educativos, por ejemplo, como ingenieras.

Los transportes, el servicio doméstico y otros servicios sociales, comunales y personales acaparan cada uno aproximadamente entre un 4% y 5% del empleo total (Gráfico 23). Por un lado, algunos de estos servicios, como los transportes, suelen ofrecer salarios que superan ampliamente el ingreso promedio; por otro, las personas ocupadas en el servicio doméstico y otros servicios sociales¹⁶ se encuentran entre los que reciben menos ingresos (Gráfico 27).

El servicio doméstico es la actividad en donde más se concentran las mujeres, quienes representan cerca del 90% de la población ocupada en esta rama (Gráfico 28). Aunado al hecho de que el ingreso promedio es bastante inferior, muchas personas empleadas en hogares son trabajadoras familiares sin remuneración, situación que es más frecuente en zonas rurales (Gráfico 26).

Finalmente, es interesante notar que la proporción de personas ocupadas en otras actividades¹⁷ es bastante variable entre los países de la Subregión, lo cual refleja el distinto grado de terciarización de estas economías. El peso de esta clase de ocupaciones alcanza mayor importancia relativa en Costa Rica y Panamá, 30% y 28%, en el orden usual. Las actividades que forman este grupo generalmente se encuentran entre las que ofrecen mejores condiciones salariales como por ejemplo, intermediación financiera, actividades inmobiliarias o salud y atención social (Gráfico 27). En estos servicios se da un predominio de las mujeres, pero aún así el ingreso de ellas sigue siendo inferior al de los varones.

Anteriormente se sugirió que en las zonas rurales de Costa Rica y República Dominicana existe una mayor diversificación productiva, por lo que se aprecia una mayor variedad de ocupaciones; similarmente, desde la perspectiva de ramas de actividades, la categoría "otras actividades" también brinda muchos empleos en las zonas rurales costarricenses y dominicanas en comparación con el resto de la Subregión (30% de los puestos, en comparación con el 17% del promedio subregional-ver Gráfico 26).

Finalmente, a lo largo de esta sección se ha hecho referencia a la gran diferencia del ingreso promedio entre hombres y mujeres en las distintas actividades. Salvo en algunos casos excepcionales, la retribución promedio de las mujeres es generalmente menor que la de ellos en casi todas las ramas (Gráfico 27); dándose las mayores discrepancias en la industria manufacturera, agricultura, los servicios comunitarios y sociales y el servicio doméstico. Sin embargo, hasta ahora no se ha ahondado aún en los factores que contribuyen a esta desigualdad.

16 Estos servicios incluyen actividades como: eliminación de desperdicios y aguas residuales, actividades de esparcimiento, culturales y deportivas, actividades de asociaciones.

17 A pesar de que se trata de actividades muy heterogéneas, para efectos de simplificación gráfica, se unen: hoteles y restaurantes, enseñanza, administración pública, actividades inmobiliarias y empresariales, salud y atención social, intermediación financiera, electricidad, gas y agua.

desarrollo económico. Según Rendón uno de los elementos que más inciden en la discrepancia de las remuneraciones es la forma en que determinan los salarios y la regulación laboral por parte del Estado¹⁸.

Otras variables como el nivel educativo, experiencia laboral, puesto y antigüedad en éste y discriminación de género, igualmente juegan un papel preponderante en la determinación de los ingresos laborales, por lo que éstas se deberían de tomar en cuenta a la hora de hacer una exploración más rigurosa de la desigualdad salarial. Lamentablemente, algunos de estos factores no son capturados por las encuestas de hogares.

III. Características del desempleo

El propósito de esta sección es identificar cómo el desempleo afecta de manera diferente según la edad, nivel educativo, sexo y zona de residencia de los individuos. Asimismo, se exploran algunas de las causas de la mayor incidencia del desempleo en ciertos grupos poblacionales. Sin embargo, es importante reconocer que esta condición es solamente una parte del problema al que se enfrentan miles de personas en la Subregión, pues en muchos países en desarrollo no es tanto el desempleo, sino la falta de trabajo decente y productivo lo que origina varios tipos de subutilización de la mano de obra (a saber, subempleo, ingresos reducidos y baja productividad)¹⁹. En ese sentido, en el próximo apartado se estudia también el tema de subempleo para tener una visión más completa del problema.

En el 2007, el número de personas desempleadas en la Subregión era de alrededor de 1,2 millones, equivalente a una tasa de desempleo abierto promedio de cerca del 6,2%, por debajo inclusive del promedio de América Latina y El Caribe (8,5%) y cercano al promedio mundial de 6% (OIT)²⁰. En los últimos tres años, desde la elaboración del primer informe de OLACD en el 2005, se percibe una leve disminución en la tasa de desempleo de cerca de un punto y medio porcentual durante este período, pasando de 7,9% en el 2005 a 6,2% en el 2007²¹ (Gráfico 29). Desafortunadamente, es muy difícil que en la actualidad este comportamiento sea sostenible debido a los efectos de la crisis económica mundial en la generación de empleo. Al respecto, la OIT, en su informe sobre Tendencias Mundiales del empleo (2008), plantea que "en el 2008 podrían aumentar en 5 millones el número de personas desempleadas en el mundo, proyección que contrastaba con la situación de 2007, cuando un sólido crecimiento económico de más de 5% generó una estabilización de los mercados laborales, con más gente empleada, un aumento neto de 45 millones de puestos de trabajo, y solo un leve aumento en el número de desempleados, que para ese período fue de 189,9 millones de personas en todo el mundo".²²

18 Rendón (2008), p.201.

19 Indicadores del desempleo, subempleo e inactividad (KILM 8-13)
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/kilm/download/kilm08.pdf> (revisado 08-06-09)

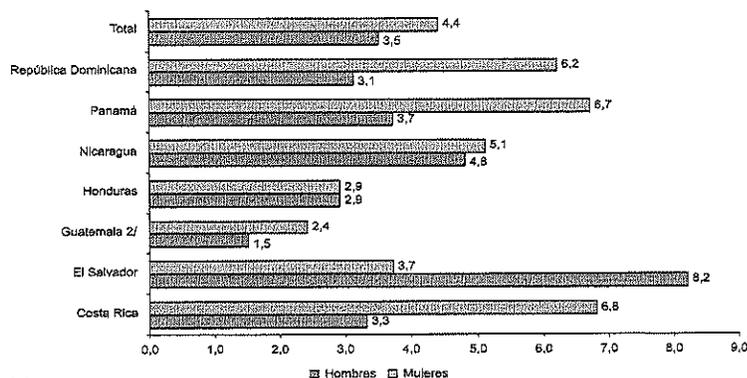
20 OIT (2008b).

21 Es importante destacar que en los dos primeros informes del mercado laboral elaborados por OLACD, en la información proporcionada para Panamá y República Dominicana se contempló en el análisis de desempleo tanto el desempleo abierto como el oculto, por lo que para efectos de compatibilidad del gráfico XX se mantuvo esta tendencia, no así para el resto de gráficos y cuadros de este informe, que contempla para todos los países solo desempleo abierto.

22 OIT (2008b).

cuando se agrega el desempleo oculto. En el caso particular de República Dominicana, el desempleo masculino se triplica, mientras que el femenino llega a ser cuatro veces mayor. De esta manera, se conoce un panorama mucho más amplio de la realidad a la que se enfrentan muchas personas en la región, pues si bien el desempleo oculto afecta tanto a hombres como a mujeres, son estas últimas las que resultan más afectadas, debido a las dificultades de armonizar las demandas del trabajo productivo y reproductivo.

Gráfico 30
Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo abierto ^{1/} por sexo, 2007



Notas:
 1/ Se refiere a la población desocupada mayor de 12 años.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOV) 2006.

El Salvador presenta la única excepción al patrón anterior; puesto que la mayor incidencia del desempleo se presenta en los hombres. De hecho, las tasas de desempleo en estos es más del doble a la tasa de las mujeres (8,2% y 3,7%, respectivamente). Esta situación puede obedecer al hecho de que una mayor proporción de mujeres están ocupadas en el sector informal o en puestos más precarios (ver Gráfico 20-B), de manera que, a pesar de sufrir tasas de desempleo inferiores a los hombres, ellas estarían enfrentando mayores niveles de subempleo (Cuadro 14).

El impacto del desempleo también varía mucho según la zona de residencia, ya que como se observa en el gráfico 31, a excepción de El Salvador, el problema del desempleo es mayormente urbano, pues este es casi dos veces más grande que el rural. Los países donde esta tendencia regional es más marcada son Nicaragua y Panamá, mientras que República Dominicana y Costa Rica, presentan tasas de desempleo similares en ambas zonas.

Las tasas de desempleo masculinas en las urbes son moderadamente mayores que las de las zonas rurales en la mayoría de los países de la región (Cuadro 12), excepto El Salvador. La tasa de desempleo masculino urbano del promedio subregional (4,3%) casi duplica la del desempleo rural (2,4%), presentándose los mayores diferenciales en Nicaragua (cuatro veces mayor) y Panamá (casi el triple). Este comportamiento generalizado se puede atribuir en gran parte a la mayor presencia de actividades agrícolas tradicionales en las zonas rurales, las cuales suelen ser intensivas de mano de obra poco calificada.²⁶

²⁶ OIT (2008c), p. 70.

Las elevadas tasas de desempleo urbano, aunadas al mayor peso de la fuerza laboral de estas zonas en la mayoría de los países (excepto Honduras), se traducen en una mayor cantidad absoluta de personas desempleadas, pues aproximadamente 7 de cada 10 personas desocupadas en Centroamérica y República Dominicana viven en zonas urbanas (Cuadro 12). Esa proporción es algo menor en El Salvador llegando a cerca del 62%. Por el contrario, Nicaragua y Panamá tienen los mayores contingentes de personas desempleadas urbanas de toda el área (cerca de 81%). Una de las razones por la cual se presentan mayores tasas de desempleo en las zonas urbanas, puede estar relacionada a la mayor incidencia de trabajo asalariado en estas regiones. Igualmente, mucho del trabajo rural, es absorbido por el agro, en la forma de trabajo familiar no remunerado, cuenta propia, o en agricultura de subsistencia, lo cual puede, a su vez, traducirse en mayores tasas de subempleo.

Otro grupo poblacional especialmente afectado por el desempleo es el de las personas jóvenes. En el gráfico 32 se observa que las mayores tasas de desempleo se presentan entre los 15 y 24 años y, en menor medida, entre los 25 y 29 años, tanto para hombres como para mujeres, pero con tasas más altas en el caso de estas últimas. La tasa de desempleo en estas edades casi duplica la tasa de desempleo total, aunque con diferencias entre los países y por sexo, y casi triplica la tasa de desempleo de los adultos. Los altos niveles de desocupación juvenil, podrían estar apuntando a la falta de oportunidades laborales en vista de su poca experiencia o a la escasa calificación con la que muchos jóvenes entran al mercado laboral.

Costa Rica, presenta altas tasas de desempleo en las edades de 15 a 19 años, principalmente entre las mujeres donde llega al 23,5%, seguida de República Dominicana con un 18,4%.

En lo que respecta a la composición del desempleo por edad (Gráfico 33), aunque Guatemala y Honduras exhiben las tasas de desempleo más bajas de la región para individuos entre 15 y 24 años, la cantidad absoluta de población desempleada entre estas edades representa cerca de la mitad del total de personas desempleadas (55,9% y 54%, respectivamente), lo cual es superior al promedio subregional (47,9%) y mundial de 44%²⁷. Asimismo, debido principalmente al efecto de las altas tasas de desempleo abierto que sufren las y los jóvenes costarricenses, particularmente ellas, la participación de estos en el desempleo total también alcanza cerca del 54%.

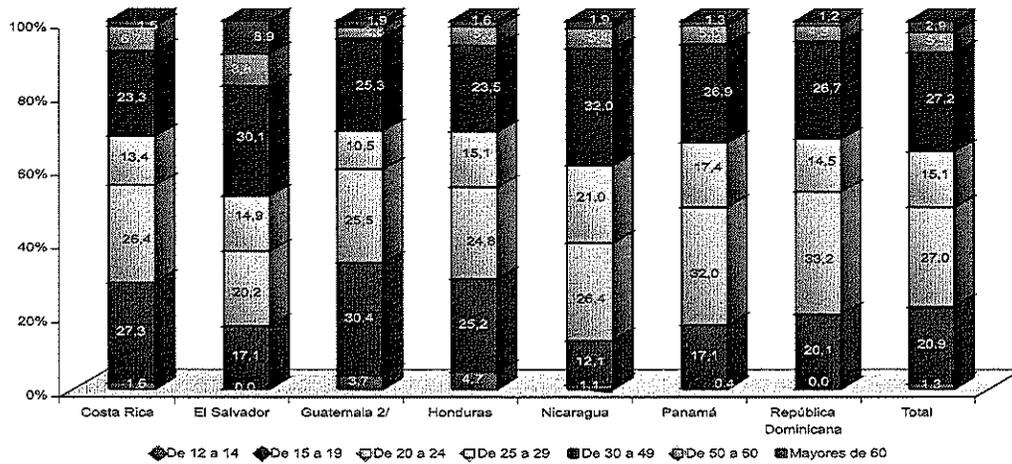
La población que se ubica entre los 30 y 49 años también alcanza una participación significativa a nivel de la Subregión (27,2%), siendo todavía más alta en Nicaragua y El Salvador (32% y 30%, respectivamente).

La situación de los jóvenes entre 15 y 24 años en zonas rurales no es diferente, pues en la mayoría de los países prácticamente una de cada dos personas desempleadas pertenecen a este grupo de edad, razón que se incrementa en Guatemala, República Dominicana y Honduras (61%, 56,83% y 53,6%, respectivamente-Gráfico 34). Aunado a los altos niveles de desempleo en las zonas rurales, según señala el Observatorio del Hambre en América Latina y el Caribe de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la crisis internacional podría generar una reducción en el crecimiento del sector agropecuario y un

²⁷ OIT (2007).

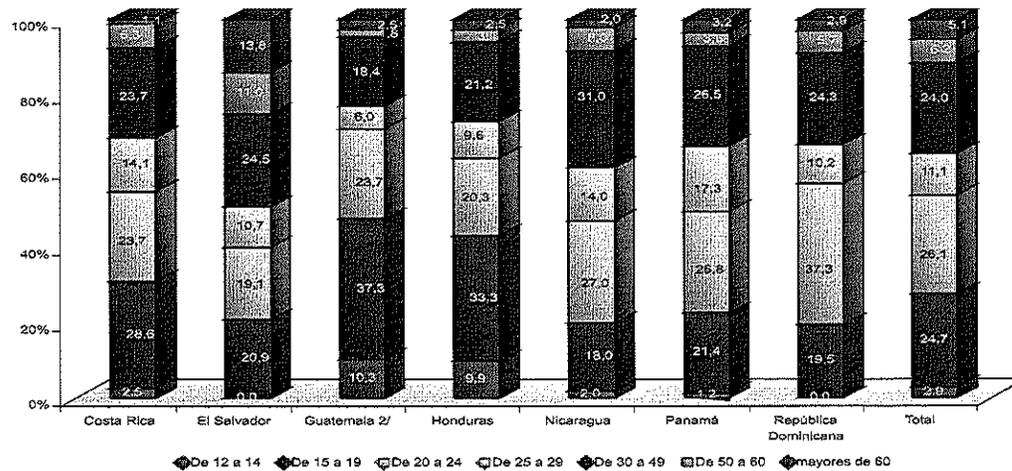
aumento del desempleo, por lo que es importante reforzar medidas multisectoriales, que incluyen el apoyo a la comercialización de distintas cadenas productivas, la entrega de incentivos fiscales y la distribución de insumos para apoyar la producción²⁸.

Gráfico 33
 Centroamérica y República Dominicana: población
 desocupada por grupo de edad^{1/}, 2007
 (porcentajes)



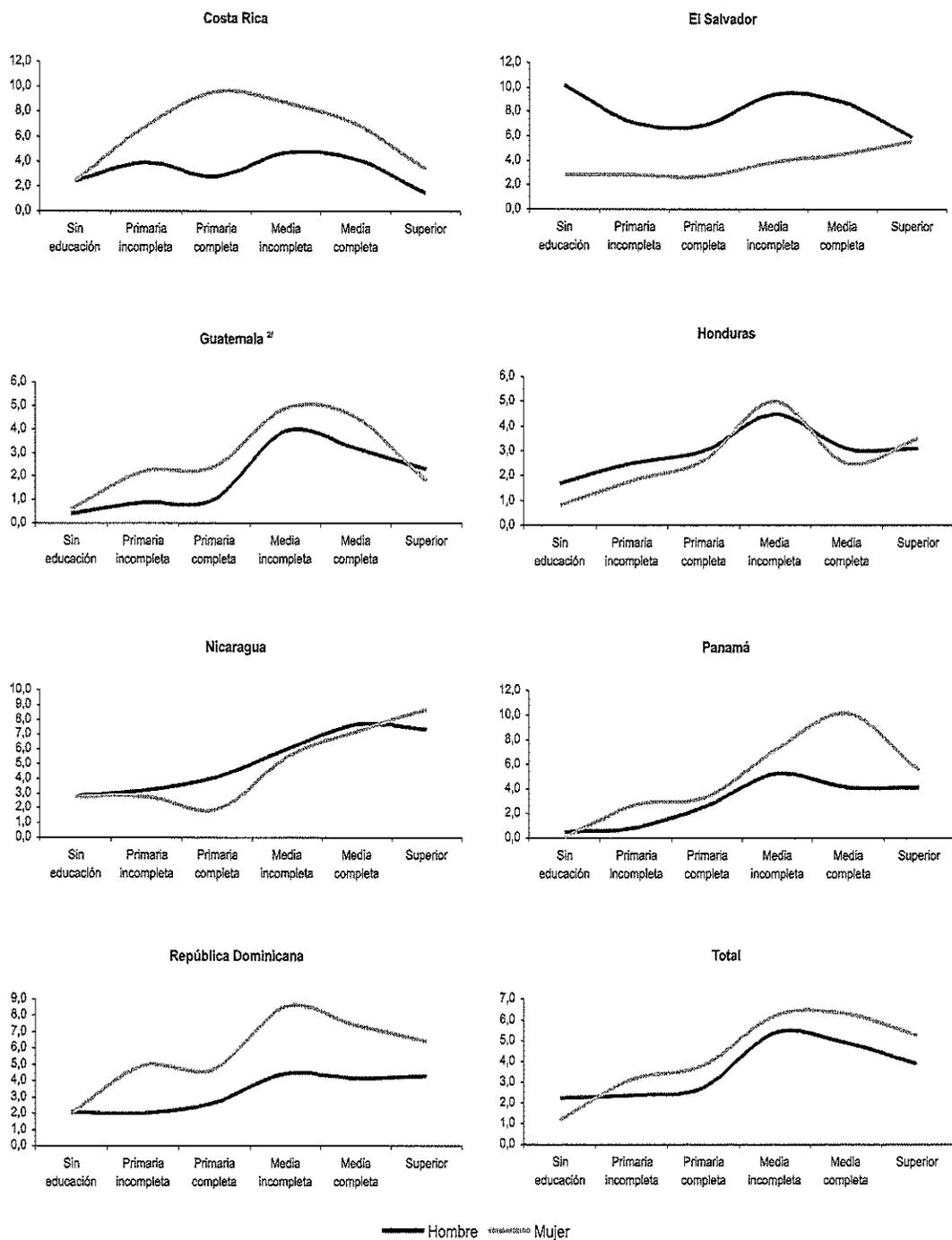
Notas:
 1/ Se refiere a la población desocupada mayor de 12 años.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 34
 Centroamérica y República Dominicana: población
 rural desocupada rural por grupo de edad, 2007
 (porcentajes)



Notas:
 1/ Se refiere a la población desocupada mayor de 12 años.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 35
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo abierto ^{1/} por sexo y nivel educativo, 2007



Notas:
 1/ Se refiere a la población desocupada mayor de 12 años.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Finalmente, al incluir la variable jefatura de hogar se encuentra que en todos los países las personas jefas de hogar sufren en menor medida el desempleo en comparación con los no jefes. Esto, por supuesto, no habla sobre la calidad del empleo al que acceden estos individuos. Normalmente la condición de jefe de hogar confiere mayores responsabilidades a una persona, lo cual la podría llevar a aceptar trabajos de menor calidad en comparación a otra sin dependientes.

De acuerdo al cuadro 13, las mujeres jefas de hogar sufren mayores tasas de desempleo abierto que los hombres en esa misma condición (2,5% de las mujeres contra un 1,7% en los hombres a nivel regional). Las mujeres jefas de hogar de Costa Rica, Guatemala, Panamá y República Dominicana experimentan tasas de desempleo mayores que los hombres, siendo el primer país donde se presenta la mayor brecha, pues casi cuadruplica el desempleo en relación a los hombres. Contrariamente, la desocupación golpea más a los hombres jefes en El Salvador, Nicaragua y Honduras (Cuadro 13).

Por otro lado, en las personas no jefas, las brechas de desempleo entre hombres y mujeres tienden a disminuir (5,8% en los hombres y 5% en las mujeres), dándose ligeras discrepancias entre ambos sexos a lo largo de la Subregión; la excepción a esta norma se presenta en El Salvador, donde el porcentaje de los varones triplica al de las mujeres y Guatemala donde los porcentajes son iguales (Cuadro 13).

Las tasas de desempleo de los no jefes guardan ligeras discrepancias entre ambos sexos a lo largo de la Subregión, la excepción a esta norma se presenta en El Salvador, donde el porcentaje de los varones triplica al de las mujeres (Cuadro 13).

Cuadro 13
Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo ^{1/} por relación de parentesco con la jefatura de hogar, según sexo y zona de residencia, 2007 (porcentajes)

	Costa Rica (H)	El Salvador (H+D)	Guatemala (H+V)	Honduras (H)	Nicaragua (H)	Panamá (H+V)	República Dominicana (H+V)	Total
(Tasas de desempleo)								
<i>Jefe de hogar</i>								
Hombres	1,0	5,3	0,7	1,5	2,4	1,4	1,4	1,7
Mujeres	4,1	3,1	1,3	1,2	2,1	3,2	3,1	2,5
<i>No jefe</i>								
Hombres	6,4	12,4	2,6	4,8	6,7	6,7	5,8	5,8
Mujeres	7,9	4,0	2,6	3,5	6,0	7,3	7,3	5,0
(Composición del desempleo)								
<i>Total</i>								
Jefes	17,1	35,2	19,2	22,9	17,1	17,2	18,5	21,7
No jefes	82,9	64,8	80,8	77,1	82,9	82,8	81,5	78,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rural</i>								
Jefes de hogar	20,9	42,3	13,0	20,1	18,0	18,2	19,6	24,3
No jefes	79,1	57,7	87,0	79,9	82,0	81,8	80,4	75,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas:

1/ Se refiere a la población desocupada mayor de 12 años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

En cuanto a la composición del desempleo, cerca de ocho de cada diez personas son no jefes en la Subregión (aunque en El Salvador existe una participación un poco mayor de los jefes, con 35%). La proporción es ligeramente mayor en las zonas rurales de Guatemala, Nicaragua

El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada. La población subempleada es una subcategoría de aquella con empleo, las personas subempleadas son todas las que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente. Los dos tipos más comunes de subempleo son el visible, o por insuficiencia de horas y el subempleo invisible, o por insuficiencia de ingresos (Ver Recuadro 2 para una descripción más detallada de la definición y tipos de subempleo).

Cuadro A-1	
Centroamérica y República Dominicana: definición y parámetros para medir el subempleo visible por país	
GUATEMALA	Conjunto de personas que trabajan involuntariamente menos de la jornada normal en su ocupación principal (40 horas a la semana en el sector público y 48 horas a la semana en el sector privado) y que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo.
EL SALVADOR	Ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana.
HONDURAS	Son las personas que en la semana de referencia trabajaron menos de 36 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de haber podido trabajar más tiempo, indicando que no lo hicieron porque no encontraron más trabajo. Para medir el subempleo visible se toman tanto las horas semanales trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria.
NICARAGUA	Se refiere a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el periodo de referencia, trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo(40 horas), para la actividad correspondiente y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.
COSTA RICA	Se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), desean y están dispuestas a trabajar más horas por semana, y no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o independiente.
PANAMA	Subempleados por insuficiencia de horas: Comprende aquellas personas que trabajan menos de 40 horas, desean trabajar más horas de las que trabajaron, buscaron trabajo y están disponibles.
REPUBLICA DOMINICANA	Es aquella población que laboró la semana anterior a la encuesta con una jornada por debajo de la establecida, según sector público o privado, por razones ajenas a su voluntad y que le interesaba trabajar más horas.

Situación de empleo inadecuado

Las personas se encuentran en situaciones de empleo inadecuado cuando, durante el periodo de referencia, hubieran deseado cambiar su situación laboral de ese momento por motivos que limitaban sus capacidades y bienestar y estaban disponibles para hacerlo. Las personas que trabajan pueden desear sustituir sus actuales empleos remunerados o independientes por otra actividad, transformar sus actividades y/o la forma en que las llevan adelante, o bien hacer ambas cosas simultáneamente.

El deseo de cambiar su situación laboral del momento distingue a las personas cuyo nivel de pleno empleo - desde el punto de vista de la productividad y la calidad del trabajo, evaluadas por los propios trabajadores - se sitúa por encima de su nivel de productividad, y que desean cambiar su situación laboral del momento. Este criterio es equivalente al deseo de trabajar más horas que figura en la definición del subempleo por insuficiencia de horas, y es similar a la búsqueda activa de empleo comprendida en la definición de desempleo. Al igual que en el caso del subempleo por insuficiencia de horas, es importante identificar por separado a los trabajadores que se esfuerzan por cambiar su situación laboral del momento.

Cuadro A-2	
República Dominicana: definición y parámetros para medir el subempleo invisible por país	
GUATEMALA	No lo mide
EL SALVADOR	Ocupados que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido.
HONDURAS	Son las personas que, habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por rama de actividad económica y área geográfica. Para medir el subempleo invisible se toman los ingresos mensuales obtenidos en la ocupación principal y en la secundaria.
NICARAGUA	Se refiere a las personas, que trabajan 40 horas o más, por semana, pero que no perciben un ingreso adecuado o tienen bajos niveles de productividad o no logran utilizar plenamente sus calificaciones profesionales. Considerando que las dos últimas formas son muy difíciles de cuantificar, en las encuestas de hogares, el subempleo invisible, se mide en función de los ingresos, tomándose para tal efecto, el salario mínimo de mercado. Se ubican como subempleados invisibles, todos aquellos, que perciben un ingreso por trabajo, inferior al salario mínimo.
COSTA RICA	Se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente un total de 47 horas o más por semana en su ocupación principal y en sus otras ocupaciones (si las tiene), y su ingreso primario mensual es inferior a un mínimo establecido que es el "salario mínimo minimorum" vigente en el momento de la encuesta.
PANAMA	Subempleados por insuficiencia de ingresos: Comprende a aquellas personas que trabajan 40 horas o más y que perciben ingresos por debajo del salario mínimo.
REPUBLICA DOMINICANA	Se refiere a los ocupados que habiendo laborado la semana anterior a la encuesta con una jornada igual o mayor a la establecida, según sector, recibieron un ingreso por debajo del mínimo admitido según la actividad.

Fuentes:

OIT (2009). Tomado de la página oficial de la OIT, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/lang--es/index.htm, setiembre 2008.

Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples, para los parámetros de subempleo en los países.

Características del subempleo en la Subregión

En los siguientes párrafos se hará un estudio detallado de las tasas de subempleo en los países de la Subregión. Sin embargo, antes de entrar al detalle de los datos, cabe hacer una importante aclaración. Dado que los parámetros para definir los distintos tipos de subempleo varían ampliamente de un país a otro (Ver Recuadro 2), no se debería de hacer comparaciones de las tasas calculadas entre estos; es decir, no se puede establecer si en un lugar u otro se da mayor incidencia del subempleo. Por tal motivo no se presenta el promedio subregional de los distintos indicadores. No obstante este inconveniente, las tasas estimadas permiten establecer algunas características de los subempleados dentro de los países, además de observar algunos patrones a nivel subregional de las tasas de subutilización de la población trabajadora.

0,5% en ellas, ver Cuadro 14). El diferencial de las tasas de subempleo visible entre varones y mujeres puede deberse a lo que se conoce como la doble jornada que llevan muchas trabajadoras remuneradas. Aunque un número creciente de mujeres se integra en la actualidad a ocupaciones remuneradas, la gran mayoría de labores domésticas aún recae sobre ellas. De esta forma, para una parte importante de las trabajadoras el empleo remunerado significa una ampliación de la jornada diaria de labores, lo que dificulta, a su vez, que ellas obtengan puestos a jornada completa.³²

El impacto del trabajo doméstico no remunerado se materializa en el cuadro 10 (mostrado en la sección de duración de las jornadas de trabajo), pues la proporción de mujeres que manifiesta que no puede aumentar su jornada laboral porque deben atender asuntos familiares supera por mucho a la de los hombres.

Como era de esperarse, a diferencia de la subocupación por insuficiencia de horas trabajadas, la cual afecta casi a la misma proporción de la población ocupada en zonas urbanas y rurales, el subempleo invisible es mucho más notorio en las zonas rurales. Un caso de este comportamiento es Panamá, en donde el 21,4% de la población ocupada rural recibe ingresos inferiores al salario mínimo establecido, a pesar de que realizan una jornada de trabajo completa o más; contrariamente, solo el 9,8% de los que trabajan en las urbes sufre de este tipo de subocupación. En este mismo país, sin embargo, no se aprecia una diferencia clara por zona de residencia en lo que respecta al subempleo visible (Cuadro 14).

El anterior comportamiento del nivel de subempleo invisible está directamente relacionado con las ramas de actividad en las cuales se incorporan las personas. Claramente los bajos salarios que ofrece el sector agrícola es la causa de la mayor presencia del subempleo invisible en el campo. El gráfico 38 permite apreciar que los niveles de subempleo invisible en la agricultura son superiores al del promedio nacional en todos los países (25,8% frente a un 12,8% de promedio en Costa Rica, o 25,3% contra 13,8% en el caso de Panamá).

32 Aunque en las encuestas de hogares de muchos países las jornadas de trabajo inferiores a la mínima por motivo de labores domésticas se consideran como una jornada voluntaria y, por lo tanto, la persona que realiza no se cataloga como subempleado, en otros países la labor doméstica sí es motivo de subocupación. Igualmente, algunas de las mujeres que indican trabajar una jornada inferior porque no encuentran un trabajo a tiempo completo, podrían estar siendo víctimas de discriminación debido a la doble jornada, lo que podría disuadir a muchos empleadores a solamente ofrecer jornadas parciales a las mujeres. INAMU (2009), <http://www.inamu.go.cr/content/view/full/33/4/41>, febrero.

Aunque el agro ofrece salarios inferiores en relación a otras actividades, en algunos países esta rama no es la que necesariamente ofrece las remuneraciones más bajas, sino es el servicio doméstico. Las personas trabajadoras que se dedican a este servicio, una amplia mayoría son mujeres, se ven expuestas a violaciones de los salarios mínimos establecidos. En casi todos los países la gran mayoría de las personas ocupadas en los hogares reciben una remuneración inferior a la mínima, siendo la situación de las mujeres la más dramática (Cuadro 15). En efecto, según el gráfico 38, las tasas de subempleo invisible en el servicio doméstico suelen ser las más grandes (El Salvador, Honduras, Nicaragua y República Dominicana). Y, en aquellos países en donde esto no sucede, como en Costa Rica y Panamá, se observa que las personas empleadas domésticas sufren de mayores tasas de subempleo visible (en el caso de Costa Rica, 28% cuando el promedio nacional es de 11,1%).

Cuadro 15

Centroamérica y República Dominicana: población ocupada en el servicio doméstico con salario inferior al mínimo por país, 2007 (porcentajes)

		Hombres	Mujeres	Total
Panamá	Servicio doméstico	89,9	96,0	95,4
	Resto de actividades	48,7	53,5	50,5
Costa Rica	Servicio doméstico	71,4	91,8	89,6
	Resto de actividades	28,9	46,6	35,4
El Salvador	Servicio doméstico	39,6	68,3	64,7
	Resto de actividades	30,9	44,6	36,7
República Dominicana	Servicio doméstico	49,1	72,8	69,9
	Resto de actividades	24,7	40,5	30,1
Nicaragua	Servicio doméstico	44,6	75,2	69,7
	Resto de actividades	28,7	43,9	34,3
Guatemala ^{1/}	Servicio doméstico	44,7	71,4	69,9
	Resto de actividades	56,7	68,0	61,0
Honduras	Servicio doméstico	25,7	44,9	43,1
	Resto de actividades	42,7	42,3	42,6

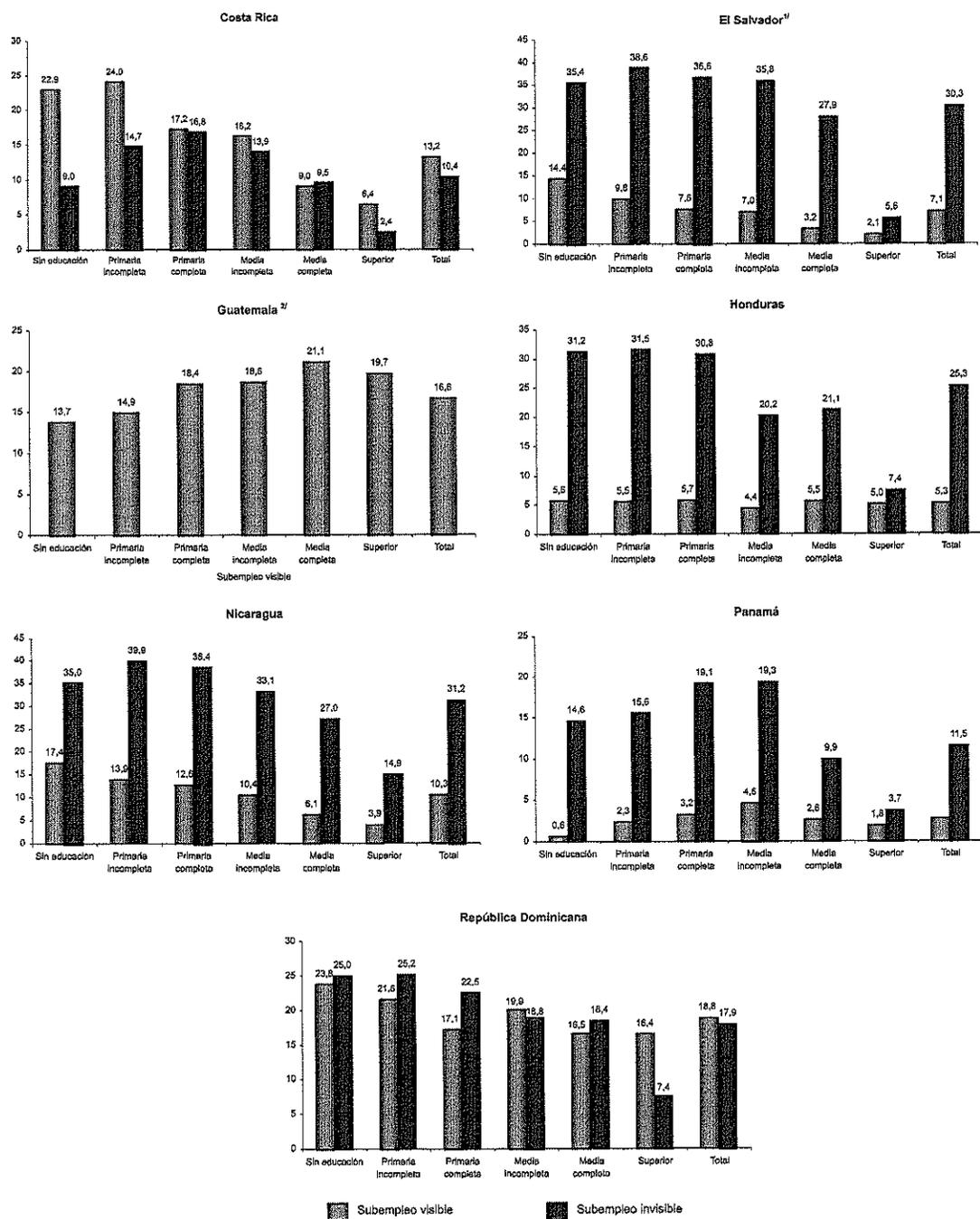
Nota:

1/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Las actividades de construcción y hoteles y restaurantes también muestran problemas en la generación de empleos de calidad. Las personas ocupadas en construcción, sector que absorbe casi exclusivamente mano de obra masculina, enfrentan tasas de subempleo invisible que superan la del total nacional en la mayoría de los países (Costa Rica 16%, Honduras 38,5%, Nicaragua 37,4%, Panamá 18,5%). Aunque en El Salvador y República Dominicana sucede lo contrario (tasas inferiores a la del promedio nacional), entre estas personas se observa una incidencia de subempleo por insuficiencia de horas trabajadas relativamente alta (8% en el primero y 21,7% en el segundo). La probabilidad de que una persona ocupada experimente subempleo invisible también aumenta si está empleada en el sector hoteles o restaurantes (Costa Rica 18,7%, El Salvador 29%, Nicaragua 40%, Panamá 15,4%) (Gráfico 38).

Gráfico 39
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de subempleo entre las mujeres por país según educación y sexo, 2007
 (porcentajes)



Notas:

1/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

2/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionados por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

La tendencia es más evidente cuando se mira al subempleo por insuficiencia de ingresos. La disminución del subempleo gracias a los aumentos sucesivos de los años de estudio es tan drástica, que entre los extremos se presentan diferencias realmente significativas. Por ejemplo, mientras que más de una tercera parte de los hombres salvadoreños sin educación sufre este tipo de subocupación, solo el 6,2% de aquéllos con estudios superiores lo enfrenta (Gráfico 40). Entre las mujeres, contar con más años de educación también disminuye la probabilidad de estar subempleadas por insuficiencia de ingresos. En el caso de las hondureñas ésta cae de 31,2% entre las que no tienen educación, hasta únicamente 5,3% entre las que cuentan con estudios universitarios (Gráfico 41).

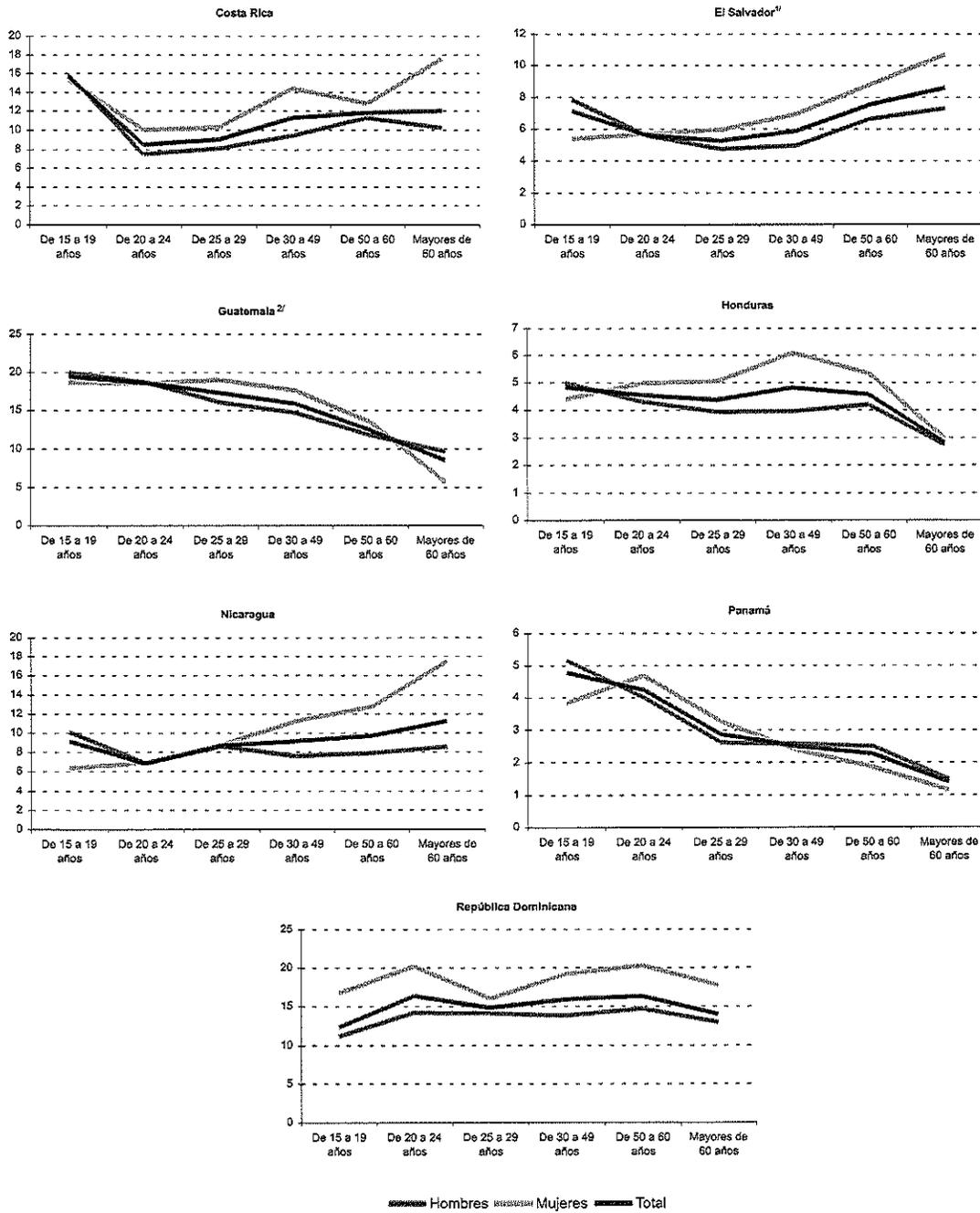
Tal vez debido a la relativamente baja incidencia del subempleo visible entre los hombres, la trayectoria decreciente de éste no es tan dramática como cuando se considera el subempleo invisible; aunque sí se registran menores niveles de subocupación visible entre aquéllos con educación superior. Para las mujeres, en cambio, la inversión en educación parece ayudarlas a superar los problemas de no poder conseguir un trabajo a tiempo completo; especialmente en aquellos países en donde existe alta subocupación por insuficiencia de horas laboradas (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y República Dominicana). Como una muestra, si se compara la situación de las mujeres nicaragüenses que estudiaron en la universidad con la de aquéllas que no asistieron a un centro educativo, se puede ver claramente una fuerte disminución en la tasa de subempleo cercana a 13 puntos porcentuales entre las primeras. Las mujeres con mayores niveles educativos tienen más posibilidades de conseguir empleos mejor remunerados que otras mujeres, y también tienen mayores posibilidades de disminuir la carga de trabajo doméstico no remunerado.

En el único lugar en donde no existe una reducción en el subempleo visible a medida que se incrementan los años de estudio es en Guatemala. Inclusive, el nivel de subempleo entre las mujeres con educación superior supera al del promedio nacional.

La incorporación del análisis del subempleo en el estudio del mercado laboral permite resolver, en parte, la aparente paradoja de la mayor visibilidad estadística del desempleo abierto entre las personas ocupadas con mayor educación. Los datos parecen indicar que, además de que estos experimentan mayores tasas de participación en el mercado de trabajo debido a que están menos desalentados (o afectados por el desempleo oculto), estos individuos realizan en menor medida actividades que se pueden relacionar con el subempleo visible e invisible. En otras palabras, las personas más educadas tienden a evaluar más sus alternativas laborales, consumiendo más tiempo en la búsqueda de un mejor empleo; por otro lado, para los individuos con bajo nivel de educación el desempleo no es una alternativa, por lo que tenderán a aceptar puestos con condiciones laborales inadecuadas.

Así, factores como contar con estructura productiva diversificada, menos concentrada en sectores primarios y otros tradicionales de la industria manufacturera, y con mayor capacidad para absorber a la mano de obra más calificada, al igual que tener una población con niveles altos de educación, ayudan a los países a contrarrestar los efectos del desempleo y las distintas formas de subocupación.

Gráfico 4I
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de subempleo visible por país según edad y sexo, 2007
 (porcentajes)



Nota:

1/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

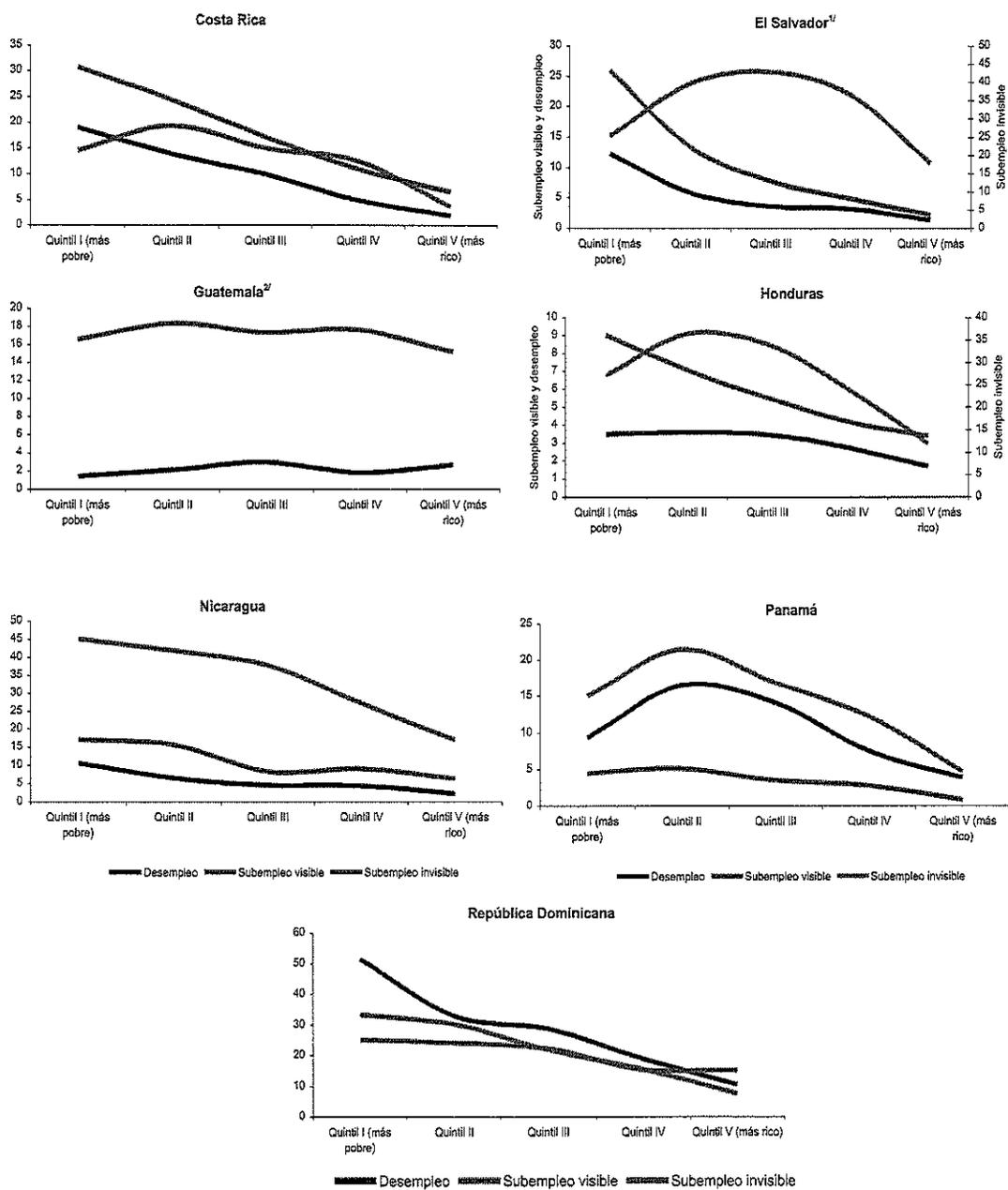
2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Una posible explicación a este fenómeno tiene que ver con la calidad de los puestos de trabajo de las personas ocupadas en distintos grupos etarios. Una gran parte de los empleos de la población joven y adulta mayor se origina en el sector informal. Por consiguiente, sería entendible que estos últimos estén más expuestos a percibir ingresos inferiores a los mínimos, con una jornada laboral mayor. Esto se puede observar más fácilmente con la ayuda del gráfico 43, el cual muestra la fracción de los trabajos que pertenecen al sector formal e informal por intervalo de edad en varios países³³. En todos ellos se distingue un patrón de "U" invertida, lo que significa bajos índices de formalidad de los puestos en las edades extremas (ocupados de 15 a 24 años y de más de 60 años), mientras que en las edades intermedias existe una mayor participación en los trabajos formales (por ejemplo, alrededor del 30% de las personas jóvenes y adultas mayores dominicanas tienen un trabajo formal, en cambio prácticamente la mitad de los empleos de los individuos entre 30 y 49 años están bajo esta condición). Este comportamiento, como ya fue anticipado en el gráfico 8, es resultado del acceso diferenciado a los puestos de trabajo en PMGE, la categoría más grande del empleo formal, en donde alrededor de los 30 años inicia una disminución significativa del porcentaje de personas asalariadas, reflejando así la discriminación por edad en el mercado laboral (Gráfico 8). Esta tendencia parece respaldar la noción de que en el sector informal hay menos requisitos de entrada, y de que en el sector formal se limita el acceso de la población con poca experiencia y a quienes tienen edades más maduras.

33 Como trabajo informal se está considerando a los asalariados en microempresas, cuenta propia, empleados domésticos y trabajadores (familiares o no familiares) no remunerados, mientras que el trabajo formal incluye patronos, asalariados en pequeñas, medianas y grandes empresas, y el sector público.

Gráfico 44
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo y subempleo entre las mujeres por país, 2007 ^{3/}
 (porcentajes)



Nota:

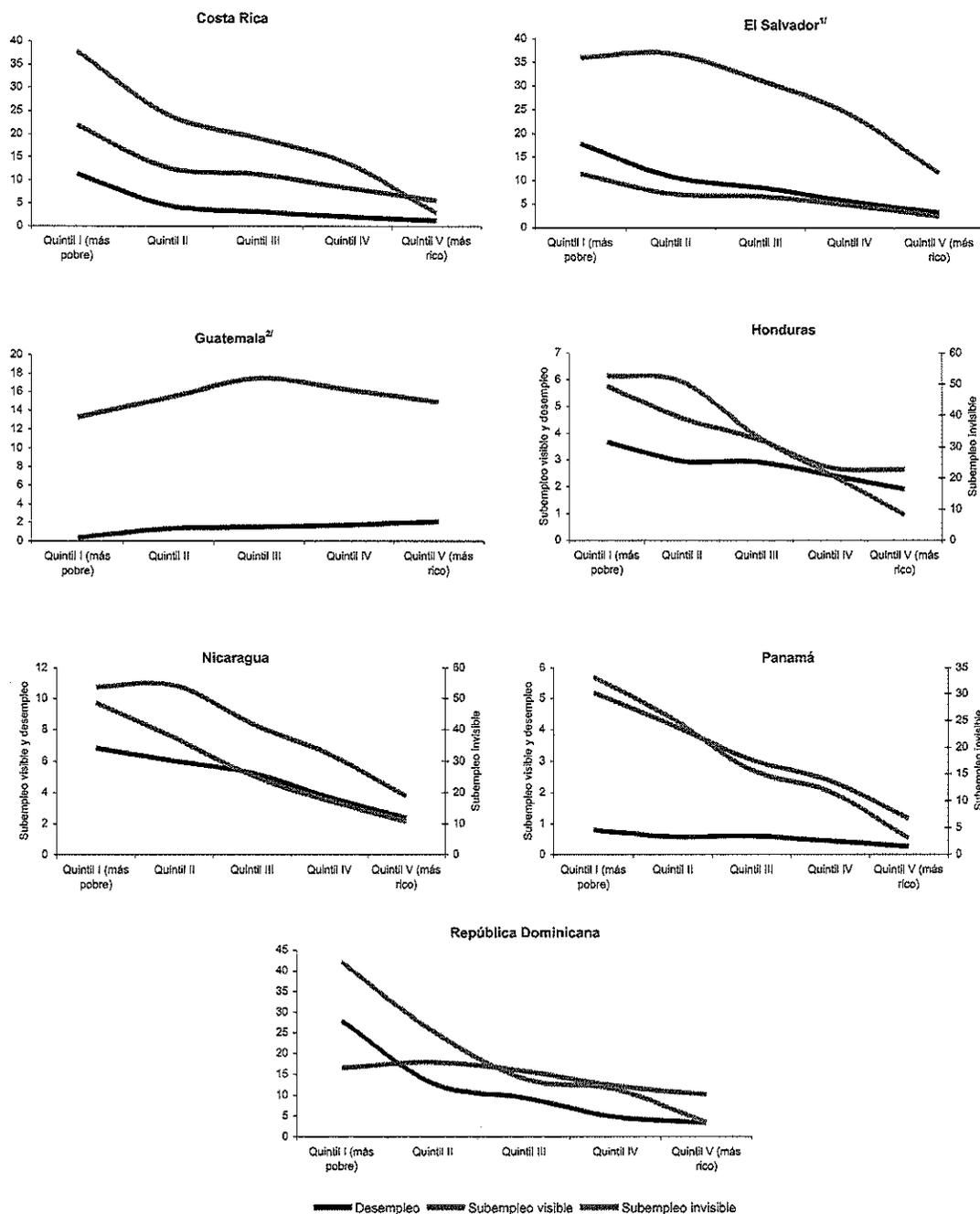
1/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

2/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

3/ Solamente donde se indica en el gráfico exista eje secundario.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Gráfico 45
 Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo y subempleo entre los hombres por país, 2007 ^{3/}
 (porcentajes)



Nota:

1/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

2/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

3/ Solamente donde se indica en el gráfico existe eje secundario.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

- Población desempleada: de acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de cada país. En República Dominicana se utiliza la definición de desempleo oculto.
- Población subempleada: según la definición y parámetros usados en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de cada país (ver recuadro 1). Para calcular el subempleo en zonas rurales de El Salvador, país que solo reporta datos de subempleo urbano, se considera a todas aquellas personas cuyo ingreso laboral es un monto por debajo del salario mínimo de la rama de actividad económica en la que se desempeñan.
- Población ocupada plena sin condiciones adecuadas (OPSCA): aquellas personas que se encuentran en ocupación plena (sin subempleo), pero tienen un nivel de remuneración menor al del salario mínimo, no cuentan con contrato de trabajo, y/o no tienen cobertura de seguridad social (ya sea público o privado).
- Población ocupada plena con condiciones adecuadas (OPCCA): es una aproximación al trabajo decente, e incluye aquellas personas que cuentan con un nivel de remuneración mayor al mínimo, tienen protección social y contrato de trabajo. La ausencia de una de estas variables lo catalogaría como un ocupado pleno sin condiciones adecuadas.

La estimación del IDH se calcula con los datos de esperanza de vida, tasa de alfabetización de personas adultas, tasa de matriculación combinada y el PIB per cápita para cada uno de los subgrupos de población arriba mencionados (para conocer información más detallada de este cálculo ver el recuadro 3).

El valor de cada componente se expresa como valor entre 0 y 1, para cuyo efecto se aplica la siguiente fórmula general:

$$\text{Índice del componente} = \frac{\text{valor real} - \text{valor mínimo}}{\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}}$$

Después de indizar cada componente de acuerdo a sus valores límite (véase cuadro 1) se calcula el IDH como promedio simple de los índices de los componentes.

Cuadro 2.1: Valores límite para el cálculo del IDH

Indicador	Valor Máximo	Valor Mínimo
Esperanza de vida al nacer (años)	85	25
Tasa de alfabetización de adultos (%)*	100	0
Tasa de matriculación combinada (%)	100	0
PIB per cápita (PPA en US\$)	40,000	100

*El valor límite para calcular la alfabetización de adultos implica que la tasa máxima es 100%. En la práctica, para el cálculo del IDH el límite de las tasas de alfabetización superiores a 99% se fija en 99%.

Cálculo del IDH

Para ejemplificar el cálculo del IDH de las personas con condiciones adecuadas, se utilizan a continuación datos de El Salvador para el año 2006.

1. Cálculo del índice de esperanza de vida

El índice de esperanza de vida mide los logros relativos de un país en cuanto a esperanza de vida al nacer. Para las personas que cuentan con trabajo decente, cuya esperanza de vida era de 77.5 años en 2006, el índice de esperanza de vida es de 0.875.

$$\text{Índice de esperanza de vida} = \frac{77.5 - 25}{85 - 25} = 0.875$$

Los resultados de este ejercicio para El Salvador, Honduras, Guatemala, República Dominicana y Costa Rica se recogen en el gráfico 46. Lo primero que salta a la vista es que el empleo de mayor calidad (OPCCA) garantiza cuando menos un nivel de vida superior al del promedio nacional en cada uno de los países estudiados. Incluso en El Salvador, la población con condiciones laborales adecuadas logra alcanzar un desarrollo humano alto.³⁷ Y en Costa Rica, país cuyos habitantes gozan en promedio de una calidad de vida relativamente alta, los trabajadores en mejores condiciones también superan el IDH del habitante promedio. Estos datos confirman, por ende, que contar con un trabajo de calidad es la base principal para mejorar la situación de vida de la población de un país.

Generalmente, encontrarse en una situación de pleno empleo, a pesar de no ser en las mejores condiciones, también ofrece un desarrollo humano mejor que el de la población desempleada o subempleada. El único lugar donde esto no sucede es en Guatemala, pues este subgrupo tiene un nivel de vida inferior al de la población desempleada.

En cuanto a la última afirmación, llama mucho la atención de que el desempleo no necesariamente se traduce en el nivel de desarrollo más bajo; de hecho, en tres de los cinco países (Guatemala, Honduras y República Dominicana) es peor estar subempleado. Aunque estos resultados parezcan contraintuitivos, tienen una explicación relativamente sencilla. Se tiene que recordar que en Guatemala y Honduras las tasas de desempleo son sumamente bajas comparadas con las que se dan alrededor de la Subregión, sin embargo, más que reflejar un mercado de trabajo eficiente, estos niveles de desocupación apuntan más bien a una situación de alto nivel de subempleo (ver sección de subempleo), o personas con condiciones laborales precarias. Cuando existe un mercado laboral tan estrecho y con pocas oportunidades de buenos trabajos, el desempleo es visto como un “lujo”, y solo aquellos en una posición relativamente cómoda pueden mantenerse sin un trabajo. Naturalmente no todos las personas desempleadas se encuentran en esta situación; también están aquellos que son jefes de hogar, en cuyo caso se esperaría observar condiciones de desarrollo humano bastante más inferiores comparadas con las de los desocupados que no tienen dependientes, principalmente por el efecto del reducido ingreso familiar per cápita.

³⁷ Según el IDH, un desarrollo humano alto es aquél igual o superior a 0.8.

Con el anterior ejercicio se pone de manifiesto la relación entre el empleo de calidad y el desarrollo humano de los individuos, pero también vale la pena identificar cuáles segmentos demográficos son los que tienen más oportunidades para insertarse exitosamente y en buenas condiciones al mercado laboral. Para este propósito el cuadro 16 cruza los distintos tipos de inserción laboral con algunas variables como el sexo, zona de residencia, edad, y nivel de educación.

Las mujeres tienen una menor participación que la de los hombres en aquellos subgrupos que generalmente ofrecen un mayor nivel de vida. Curiosamente, en muchos países esa participación ronda cerca del 40% del total de personas ocupadas con condiciones adecuadas y sin condiciones adecuadas. Pero en Costa Rica solo una tercera parte de las personas con condiciones laborales adecuadas son mujeres. Entre las personas subempleadas y desocupadas la composición por sexo es más heterogénea, por lo que se dificulta la identificación de un patrón. De todos modos, los datos muestran que las mujeres enfrentan cierta desventaja en vista de su baja presencia en las formas de trabajo de mejor calidad.

Una mayoría abrumadora de las personas que tienen una ocupación con condiciones adecuadas habitan en las zonas urbanas, dejando en evidencia el poco nivel de desarrollo en las zonas rurales. Por ejemplo, en República Dominicana solo un cuarto de las personas con un trabajo de calidad provienen de zonas rurales, la situación es todavía peor en el resto de los países, siendo El Salvador el lugar con la proporción más baja de trabajadores rurales con un puesto en condiciones aceptables (11%).

A lo largo de este documento se ha indicado que uno de los grupos demográficos más vulnerables es el de la población juvenil (15 a 24 años), otra manera de confirmar esa realidad es observando el escaso peso de este segmento poblacional en el grupo de ocupados que cuentan con un nivel de remuneración mayor al mínimo, tienen protección social y contrato de trabajo. Paralelamente, las personas jóvenes son una mayoría entre las personas desocupadas (prácticamente la mitad en Costa Rica, Honduras, República Dominicana y Guatemala), y el segundo grupo en importancia entre los subempleados. La combinación de estos factores se traduce necesariamente en un bajo desarrollo humano entre los jóvenes de la Subregión.

Por último, se hace manifiesto el efecto de la educación en las posibilidades de acceder a un empleo con las condiciones adecuadas y, consecuentemente, a un desarrollo humano superior. Esto se refleja en el hecho de que entre las personas empleadas con una ocupación con condiciones adecuadas, predominan fuertemente los individuos que tienen al menos educación media completa. Específicamente, más de un 70% y un 64% de la población salvadoreña y dominicana con empleo de calidad, respectivamente, cuentan con educación media completa o superior; aunque en Guatemala y Costa Rica esa fracción disminuye un poco, los que cuentan con un mayor nivel educativo aún siguen siendo mayoría (57% y 52%, respectivamente). Entre la población hondureña la participación más grande de las personas más educadas es menos clara, pero se observa una mayor presencia de personas con educación superior entre los ocupados con condiciones adecuadas que en cualquier otro subgrupo.

Por el contrario, es mucho más frecuente encontrar a una persona con un perfil educativo bajo (sin educación y con primaria incompleta) entre la población subempleada, esta probabilidad,

Cuadro 16
Centroamérica y República Dominicana^{1/}: tipos de inserción laboral según
ciertas variables demográficas, 2007.
 (porcentajes)

	El Salvador				Honduras			
	Población ocupada con condiciones adecuadas ^{2/}	Población ocupada sin condiciones adecuadas ^{2/}	Población subempleada	Población desocupada	Población ocupada con condiciones adecuadas ^{2/}	Población ocupada sin condiciones adecuadas ^{2/}	Población subempleada	Población desocupada
Sexo								
Hombre	59.9	30.7	52.6	75.4	58.3	52.1	70.2	65.9
Mujer	41.1	39.3	47.4	24.6	46.7	37.6	25.8	34.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Zona de residencia								
Urbana	88.3	67.5	60.8	62.0	80.9	42.7	37.0	63.2
Rural	11.7	32.5	39.1	38.0	19.1	57.3	63.0	36.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad								
De 10 a 14 años	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	0.7	1.6
De 15 a 14 años	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	2.4	4.6
De 15 a 24 años	10.8	21.7	22.3	37.3	21.2	23.1	29.6	19.2
De 25 a 29 años	16.5	12.3	13.3	14.5	20.3	9.5	12.0	14.9
De 30 a 49 años	59.2	42.2	40.2	30.1	46.9	24.0	34.0	24.7
De 50 a 60 años	12.4	12.7	12.7	8.8	8.8	12.1	11.6	13.3
Mayores de 60 años	2.1	10.2	11.2	9.5	2.2	12.1	10.7	14.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nivel de educación								
Sin educación	0.8	14.4	17.5	14.5	1.5	14.6	18.9	15.8
Primaria incompleta	4.8	26.2	30.3	19.1	9.4	30.9	34.3	25.0
Primaria completa	4.5	11.4	12.9	8.7	19.1	28.6	29.2	22.3
Media incompleta	13.3	22.0	21.3	24.4	35.0	17.4	11.3	20.1
Media completa	31.9	16.3	14.9	21.1	16.5	4.8	2.7	4.5
Superior	44.0	8.3	3.0	11.9	31.7	34.9	12.7	33.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	Guatemala				República Dominicana			
	Población ocupada con condiciones adecuadas ^{2/}	Población ocupada sin condiciones adecuadas ^{2/}	Población subempleada	Población desocupada	Población ocupada con condiciones adecuadas ^{2/}	Población ocupada sin condiciones adecuadas ^{2/}	Población subempleada	Población desocupada
Sexo								
Hombre	61.8	60.3	53.6	50.5	60.5	61.0	59.6	37.1
Mujer	38.2	39.7	38.2	49.5	29.5	39.0	40.4	62.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Zona de residencia								
Urbana	63.0	46.6	49.3	79.2	75.2	57.6	61.0	68.1
Rural	17.0	53.4	51.7	24.7	24.8	32.2	39.0	31.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad								
De 10 a 14 años	0.0	3.6	0.8	0.7	0.0	0.3	0.1	0.1
De 15 a 14 años	0.0	3.9	4.9	3.7	0.0	1.4	0.5	0.8
De 15 a 24 años	22.1	23.8	32.8	55.4	14.7	22.1	27.2	44.6
De 25 a 29 años	21.0	24.9	12.0	10.4	18.6	15.2	12.5	14.7
De 30 a 49 años	47.2	39.1	35.0	38.3	33.6	43.2	48.9	33.5
De 50 a 60 años	8.2	11.8	3.4	1.7	8.5	9.0	12.9	9.5
Mayores de 60 años	4.4	10.1	8.7	8.9	3.2	8.3	7.2	10.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nivel de educación								
Sin educación	2.6	28.6	25.0	3.4	0.7	6.3	9.6	4.3
Primaria incompleta	7.9	35.6	32.3	22.2	0.5	30.0	37.2	23.9
Primaria completa	11.7	15.4	17.3	12.8	9.8	10.3	11.7	8.8
Media incompleta	21.9	8.2	19.1	22.7	4.7	12.7	15.2	22.2
Media completa	30.6	0.3	19.3	22.0	20.2	16.5	13.3	23.0
Superior	26.0	3.6	3.1	7.3	44.1	20.3	12.1	18.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	Costa Rica			
	Población ocupada con condiciones adecuadas ^{2/}	Población ocupada sin condiciones adecuadas ^{2/}	Población subempleada	Población desocupada
Sexo				
Hombre	67.5	55.1	64.0	44.5
Mujer	32.5	44.9	36.0	55.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Zona de residencia				
Urbana	69.2	54.9	62.1	65.0
Rural	30.8	45.1	47.9	35.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Grupo de edad				
De 10 a 14 años	0.0	0.0	0.0	0.0
De 15 a 14 años	0.0	11.6	0.8	11.6
De 15 a 24 años	17.9	24.0	26.9	53.5
De 25 a 29 años	15.1	8.8	11.6	13.2
De 30 a 49 años	49.8	40.3	42.7	23.3
De 50 a 60 años	12.3	14.3	12.8	8.7
Mayores de 60 años	3.8	15.2	5.3	4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Nivel de educación				
Sin educación	1.0	0.9	4.1	1.2
Primaria incompleta	8.2	16.4	19.4	11.8
Primaria completa	22.8	22.1	26.7	29.5
Media incompleta	18.6	22.2	22.1	28.8
Media completa	17.4	11.2	9.4	17.1
Superior	34.0	11.2	8.2	11.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Notas:
 1/ Solo incluye los países para los que se calculó el Índice de Desarrollo Humano por tipo de inserción laboral.
 2/ Personas que cuentan con un nivel de remuneración mayor al mínimo, tienen protección social y contrato de trabajo.
 3/ Personas que se encuentran en ocupación plena (sin subempleo), pero tienen un nivel de remuneración menor al del salario mínimo, no cuentan con contrato de trabajo, y/o no tienen Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala

Ante la posición que reafirma la tradicional división de los roles sociales todavía presente (“no es que soy machista. Es que me gusta que me cuiden bien los niños... quien mejor que la madre”),⁴² la realidad regional y mundial contrapone un movimiento de emancipación de la mujer que se manifiesta en todos los órdenes, entre ellos en el mundo del trabajo. No ausente de dificultades y rompiendo barreras sociales, la incorporación de la mujer al trabajo representa también una alternativa para las familias de bajos ingresos (“cuando nos conocimos yo deje de trabajar... la situación económica... surgió la posibilidad... empecé a ayudarlo. Ahí se dio cuenta que era mejor para los dos”).

El ingreso al mundo laboral, al espacio público es para la mujer algo más que una fuente de ingreso. Representa un movimiento de lo privado a lo público, que le permite asomarse a una nueva realidad (“una conoce gente, mira cosa”; “en casa es la misma rutina”); igualmente supone la posibilidad de contar con medios económicos que le dan más autonomía, le permiten tener iniciativa propia más allá de la esfera de lo doméstico, y en definitiva liberarse de una posición que la relegaba a un segundo plano (“yo tengo que aguantar a este hombre para que me dé un plato de comida. Y ahora no, ahora yo tengo mi dinero aquí”).

La pérdida del empleo para la mujer, por tanto, tiene efectos en la pérdida de la fuente de ingreso, tanto familiar como para los gastos personales, pero además supone el retorno a la esfera de lo privado (“sentí un bajón exagerado” “fue de un alto a un bajo”).

Pero esta incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, por tanto, el cambio de su rol de cuidadora a cuidadora-proveedora, no se asume como algo natural por los hombres y por el entorno social en general, y de esta forma los hombres sufren la presión social por haber dejado de ser la fuente principal del ingreso. La asunción de labores domésticas por parte de hombres desempleados cuyas parejas trabajan puede ser motivo de mofa. Incluso cuando se trata de asumir un trabajo “femenino” existe una necesidad de excusarse por ello (“vendo cosméticos, aunque no parezca”).

Sin embargo, este discurso que da a la mujer la responsabilidad primaria del cuidado familiar, aunque eso suponga la renuncia al trabajo remunerado y a la autonomía, a la realización profesional, lo reproducen igualmente las mujeres (“salí [del trabajo] por que mi hijo se enfermó y... qué mejor que una de madre”). Esta afirmación sobre el rol de mujer madre en contraposición con el de mujer trabajadora, se asemeja a la recogida más arriba y fue expresada en grupos diferentes y en países diferentes; en el primer caso por un hombre, en el segundo por una mujer. Es un ejemplo de como la división de roles entre hombres y mujeres obedece a una construcción cultural y social según la cual habría una adscripción natural de la mujer al ámbito del hogar y al cuidado de los hijos.

Si bien es una realidad que viene cambiando y en la que ha habido importantes avances, es una imagen todavía presente en el subconsciente colectivo y que se manifiesta cotidianamente en la doble jornada de la mujer: laboral y reproductiva. Lejos de generar un reconocimiento social, la mujer padece de un sentido de culpabilidad cuando estima que no cumple a cabalidad con ambos trabajos (“Hacer trabajo de dos personas, una se siente impotente. Me siento que no rindo y me dan ganas de llorar. Siento que los niños no están avanzando, ya que estoy muy sobrecargada”).

⁴² En la redacción del presente informe se ha buscado unir la interpretación a los discursos que resultan más sobresalientes y que aparecen citados como tales.

Un hogar monoparental que tiene como jefa de hogar a una mujer madre no siempre tiene el apoyo económico por parte del padre para la cría de sus hijos. Las cargas familiares, la baja calificación y experiencia profesional, las bajas remuneraciones y las dobles jornadas son los elementos que contribuyen a dar a la pobreza un rostro de mujer.

La necesidad de trabajo se hace especialmente acuciante para estas mujeres en un contexto de creciente desempleo, mientras que para el hombre la separación suele representar, no en todos los casos pero sí en algunos de los expresados por los grupos, una "reducción de gastos".

Trayectoria laboral y expectativas laborales

El ingreso de la mujer al mundo del trabajo viene antecedido por la necesidad de compatibilizar éste con el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos. Ello genera diferencias sustanciales con relación al hombre en lo que se refiere a las posibilidades de construcción de una trayectoria laboral y a sus expectativas laborales.

Una de las principales constataciones, manifestadas tanto por hombres como por mujeres, es que éstas tienen menor permanencia en un mismo trabajo que los hombres. Además, los períodos entre trabajos (desempleo) son más largos en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

Para la mujer, la pérdida del empleo tiene como alternativa *natural* el retorno al trabajo de la casa en dedicación exclusiva a la espera de una nueva oportunidad laboral, aún en el caso de mujeres que viven en pareja y en hogares donde existe una clara necesidad económica de ambos ingresos. El ingreso que aporta la mujer es visto como "complementario" en la economía familiar compatible con las labores reproductivas; cuando se trata del único ingreso por estar el hombre desempleado, esta perspectiva no cambia al verse este momento como una etapa transitoria.

En este período entre dos trabajos formales la mujer suele llevar a cabo actividades en la economía informal con horarios más flexibles, poco cualificados y de bajos ingresos (planchar, venta de frescos, venta de ropa, perfumes cosméticos, peluquería...) realizados por lo general en la propia casa. Esta podría ser la estrategia que estén utilizando muchas de las familias golpeadas por las crisis del empleo, lo que podría redundar en un retorno de la mujer a la esfera de lo privado, con todas sus consecuencias, y por ende, en un aumento de las brechas de género.

Por el contrario, los hombres gozarían de mayor estabilidad en el empleo generando procesos de ascenso o cambios de trabajo en busca de mejores oportunidades. El desempleo es un período en el cual la actividad principal pasa a ser la búsqueda de un nuevo empleo, motivo que ayudaría a explicar porqué los períodos se acorten en relación a los de la mujer.

En el caso de los hombres desempleados de larga duración que deben compatibilizar la búsqueda de un nuevo trabajo con alguna actividad informal, las actividades temporales son de naturaleza distinta a la de las mujeres (reparación y mantenimiento de equipos, arreglos eléctricos, reparación y mantenimiento de casas...).

El nivel educativo es visto como una ventaja a la hora de preservar el empleo o ingresar al mercado laboral. No obstante, se percibe que no representa tanto una forma de lograr mejores empleos sino un mecanismo de acceder a trabajos que antes eran realizados por trabajadores menos cualificados (*"La educación importa pero no da mejores trabajos. Se exige más educación pero pagan poco"*). Esto sería propiciado por el incremento de la oferta de mano de obra cualificada desempleada. Con ello se estaría produciendo un cambio en el perfil de los trabajadores sin un incremento en las remuneraciones. Un proceso similar se estaría dando con relación a la edad (*"después de los cuarenta no piense en trabajar"*).

La educación es percibida como una necesidad para el ingreso al trabajo y una apuesta prioritaria por parte de los padres y las madres en la formación de sus hijos e hijas. Sin duda existe cada vez más una mayor claridad sobre la importancia de la educación en detrimento del prematuro ingreso al mercado laboral, aunque esto signifique una reducción de los ingresos familiares. Y esto ha sido especialmente cierto durante las últimas décadas para las niñas, tanto que en todos los países de la Subregión, excepto en Guatemala, la brecha de género en la educación se ha cerrado. Sin embargo, esta mejora educativa de las mujeres no se ha traducido todavía en una mejoría en la inserción en el mercado de trabajo. Otros factores directamente relacionados con el tradicional rol reproductor asignado a la mujer son los que están detrás del mayor déficit de trabajo decente para las mujeres de la Subregión.

En este contexto, la posibilidad de acceso al trabajo por parte de las mujeres es especialmente difícil incluso para las que han invertido en su formación (*"me sentí frustrada... para nada. Con lo que yo me esforcé"*). De igual manera su grado de desprotección es mayor en buena medida por la precariedad de sus condiciones contractuales. Los despidos sin previo aviso (*"como siempre sin explicación"*) son más frecuente entre mujeres (*"llegamos un viernes y nos encontramos con las puertas cerradas"*).

A la hora de la liquidación los abusos suelen ser más frecuentes entre las trabajadoras. Fruto de una construcción histórica que las relega a una posición de mayor sumisión, la reivindicación de sus derechos es vista como una batalla perdida de antemano. (*"Tomé el dinero que me dieron. Después investigué y calculé y me di cuenta que no me pagaron lo que correspondía a mis vacaciones. No reclame porque no me gustan los conflictos"; "No confirme si era correcto. Solo lo recibí y me fui"; "Me pre-avisaron y me informaron que me iba a salir una cantidad y al final me salió menos. Me explicaron que era que la empresa estaba en quiebra pero realmente no era así. Al final no me dieron el cálculo que decía la Secretaria [de Trabajo] pero no hice nada al respecto porque sentí que no iba a ganar nada si peleaba"*).

Estrategias de subsistencia ante el desempleo

Ante la ausencia del seguro de desempleo y la escasez de instrumentos de protección social, el principal apoyo para las familias sin empleo proviene del entorno familiar.

Como hemos visto, el acceso al mundo del trabajo de una mujer con hijos representa, por lo general, el que previamente haya resuelto la ecuación de cómo atender sus obligaciones en el ámbito privado (tareas reproductivas) sea mediante la adopción de una doble jornada, la recarga de trabajo doméstico para otra mujer de la familia (madre, hermana, cuñada), la

La persecución al movimiento sindical es especialmente intensa en el sector privado (*"Generalmente en el sector privado es muy difícil que haya sindicatos, porque piensan 'Ah, tu eres un cabeza caliente' y no dejan que se formen... y tampoco nadie quiere que lo boten por pertenecer a un sindicato"*).

La escasa presencia sindical y su persecución y desprestigio por parte de los empresarios hace que los propios trabajadores incorporen a sus discursos una visión negativa del sindicato (*"Mi opinión personal: no me gustan los sindicatos... son muy problemáticos... Estoy de acuerdo en que debe haber una forma civilizada de reclamar los derechos, pero los sindicatos se han vuelto una forma de hacer ricos a los jefes del gremio, pero ni van realmente por los ideales de la organización. No hay protección a los empleados, solo un beneficio personal"; "la visión que yo tengo de los sindicatos... hasta ahora lo que yo he visto... solo relajó hacen!"*).

La visión que las mujeres tienen de los sindicatos es especialmente crítica (*"[no me gusta] andar en esas cosas de política"*). Los sectores económicos en los que trabajan (maquilas y servicios) suelen ser los de menor presencia sindical, fundamentalmente por la persecución y dificultades impuestas para su organización. Ello tiene como resultado una baja sindicalización de las mujeres y una escasa capacidad reivindicativa del movimiento sindical.

Por otro lado, el sindicato sigue siendo una estructura masculina. Tanto su agenda, liderazgos y forma de organización no genera el necesario estímulo a la participación de las mujeres. Debe reconocerse, no obstante, la creciente toma de conciencia del movimiento sindical ante esta situación habiéndose dado pasos significativos para transformar esta realidad.

En busca de nuevos empleos

A. Embarazo y maternidad: grandes obstáculos en el acceso al empleo

Ser madre es una desventaja a la hora de acceder a un empleo. El hecho de que las tareas reproductivas no sean asumidas de forma conjunta acaba representando un obstáculo para la conciliación familiar y la igualdad de oportunidades (*"[Los hombres] tienen más fácil conseguir trabajo. Los hijos no le van a quitar tiempo para trabajar. En cambio una... de mujer... si el hijo amanece con calentura ya no puede ir a trabajar. En cambio el hombre no"*).

Se percibe que las prácticas empresariales para limitar el acceso al trabajo a las mujeres en edades fértiles son bastante extendidas (*"muchas empresas... cuando van a empezar a emplear a X empleados lo que hacen es que sacan a las mujeres de... a veces dicen que ya venían embarazadas"*). Se adoptarían, en algunos casos, prácticas claramente violatorias de derechos como la solicitud de pruebas de embarazo como requisito para la contratación (*"la mayoría de las empresas [maquiladoras] piden el examen de gravidez"*).

El embarazo como limitante para acceder al trabajo y la indefensión ante esta discriminación es tan fuerte que se hace presente y se incorpora al discurso de la mujer llevando a una renuncia a sus derechos (*"Yo me salí cuando me quede embarazada porque no me sentía bien... A mí... no fue que me salí; fue que me despidieron. Pero a la vez porque me sentía mal"*). Embarazo como sinónimo de despido es igualmente una idea asumida tanto por hombres como por

En el caso del hombre la búsqueda va orientada en un primer lugar a un puesto de trabajo que le proporcione condiciones e ingresos similares o superiores a los del trabajo anterior en la construcción de una "carrera profesional" ("*uno no puede ir para atrás*"). Ello no siempre es posible y es frecuente que se vean obligados a aceptar trabajos distintos a los deseados. Se observa cómo la actual crisis, percibida por los períodos de desempleo más extensos y por tanto la dificultad en encontrar nuevos trabajos viene llevando a aceptar trabajos en peores condiciones ("*si dejas un trabajo hay tres esperando por él*").

Aunado al desempleo friccional y al desempleo de largo plazo, la reintegración al mercado de trabajo en peores condiciones, aparte de un impacto en la economía doméstica, tiene reflejo en su imagen y auto-percepción como hombre proveedor; que puede llegar a tener consecuencias psicológicas y en su relación con la familia y la sociedad ("*uno está acostumbrado a llevar su dinero en la bolsa; La mamá de ella [ayuda en este momento en el sustento de la casa] (...) me levanto mal*").

Esta situación es percibida como una derrota que se trata de evitar o al menos reconocer ("*Cuando tienes trabajo te sientes con valor, sabes que con algo llegas a casa y que podrás cumplir con tus obligaciones*") y que tiene como consecuencia una pérdida de autoestima que genera una espiral en que la edad, la falta de estudios, preparación, etc., afloran como debilidades que se sobrepone a las habilidades alcanzadas durante los años previos de vida laboral ("*despidieron a los viejos. Se quedaron los más jóvenes... salarios más baratos*"). De igual manera afloran los preconceptos contra las mujeres trabajadoras como responsables de su situación ("*una mujer bonita de 35 años encuentra trabajo*"; "*Como ahora la mujer se ha liberado y quiere trabajar*").

C. Respuestas del Estado en materia de empleo

La primera asociación que se hace al hablar de empleo y Estado es el acceso a la función pública.

El Estado como regulador de la economía, garante de los derechos laborales y estímulo a la creación de empleo se ve opacado por la imagen de generador de empleos directos; empleos a los cuales solo se podría acceder mediante adscripción al gobierno de turno. Todo ello hace que la vinculación entre Estado y trabajo sea débil. Las referencias a los Ministerios de Trabajo suelen estar relacionadas a las liquidaciones en el momento de los despidos, siendo en estos casos un apoyo valorado positivamente y a las oficinas de empleo cuya valoración no es tan positivas ("*no parece que allí nos resuelven*"; "*esos papeles no llegan a su destino*").

Si bien existe un reconocimiento por las iniciativas emprendidas por los gobiernos de la Subregión para mitigar los efectos de la crisis, el grado de conocimiento sobre las mismas y cómo acceder a ellas es bajo, y la desconfianza sobre la eficacia de las mismas pareciera tener como origen más una falta de confianza previa en las políticas gubernamentales, que una valoración crítica sobre las eventuales limitantes de los actuales programas.

Ello contribuye a la dificultad en responder a cuestiones como, ¿qué puede hacer el Estado para mejorar la situación del empleo? ya que no hay expectativas sobre la solución a sus problemas

Síntesis y consideraciones finales

A continuación se presenta una síntesis con los principales rasgos del mercado de trabajo de Centroamérica y República Dominicana, junto con algunas reflexiones finales. La sección aborda las ideas más destacadas en cinco temas claves del mercado laboral, a saber las tasas de participación, las características de las personas ocupadas, desempleadas y subempleadas, y el impacto que tienen las distintas formas de inserción laboral en el desarrollo humano de las personas, tratando de ofrecer una perspectiva de género. Algunas de estas ideas se complementan con algunos hallazgos de las sesiones de grupo y otras consideraciones, a manera de que sirvan de insumo para la discusión y el análisis de los diferentes actores del mercado laboral de la Subregión.

En lo referente a la tasa de participación:

- Aproximadamente dos de cada cinco personas que forman parte de la fuerza laboral en la región son mujeres, lo cual refleja la mayor propensión de los hombres a intervenir en el mercado de trabajo. Las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo son mucho más marcadas en las zonas rurales. No obstante, la participación de ellas ha ido ganando terreno desde 2001, dado que en la mayor parte de los países el crecimiento promedio anual de PEA femenina ha sido más grande que el experimentado por el de los hombres.
- La división sexual del trabajo en el hogar es la causante del contraste entre las tasas de actividad entre hombres y mujeres. Mientras que para las mujeres, la principal razón por la cual se mantienen inactivas es, por mucho, el trabajo doméstico (en la mayoría de los países, más de la mitad de las mujeres lo mencionan), para los hombres inactivos otras circunstancias, como el estudio, son las que los apartan del mercado laboral. De hecho, el oficio doméstico casi no es señalado por ellos.
- Para la mujer el ingreso al mundo laboral supone, como paso previo, solventar el problema de sus tareas originarias: las tareas reproductivas. La liberación de las mismas es una responsabilidad suya siendo marginal la visión de una tarea compartida por la pareja a la que corresponde una búsqueda conjunta de alternativas. Igualmente, la necesidad de buscar alternativas privadas de cuidado por parte de las mujeres es una consecuencia de la falta de infraestructura pública de cuidado en la Subregión, y esto es a su vez fruto de las escasas políticas públicas que sitúan el problema del cuidado como una responsabilidad social y no privada de las familias (que como estamos viendo, acaba siendo sólo de las mujeres).
- En vista de esta situación, es importante darle un mayor impulso al desarrollo de políticas o programas sociales con enfoque de género, de manera que se pueda acelerar la incorporación de las mujeres en igualdad de oportunidades al mercado laboral. En ese sentido, es fundamental que estas políticas reconozcan los diversos roles sociales a los que se enfrenta la mujer.

- Otro aspecto a destacar es que generalmente existe un acceso diferenciado a los puestos de trabajo más formales según la edad. Si se observa el comportamiento de la población asalariada en PMGE, la categoría principal del empleo formal, se confirma que alrededor de los 30 años inicia una disminución significativa del porcentaje de personas asalariadas, reflejando así la discriminación por edad en el mercado laboral. Comúnmente, los más afectados por esta discriminación son las personas que superan los 50 años.
- Lo anterior apunta a la necesidad de generar programas y proyectos que faciliten y promuevan el acceso de las mujeres y los jóvenes y adultos mayores al crédito, a la asistencia técnica y a la formación empresarial, ampliando las posibilidades de acceso a un trabajo productivo y decente.
- A pesar del esfuerzo que han realizado los países de la subregión en cuanto al mejoramiento en materia de legislación específica para la juventud y las mujeres, todavía hace falta un adecuado ordenamiento y la necesaria integración de estas iniciativas en el marco común de una Política de Empleo Juvenil y su correspondiente plan operativo, con énfasis en los grupos de jóvenes más vulnerables.
- La agricultura continúa siendo la principal fuente de empleo en la Subregión. La generación de puestos en este sector es particularmente importante en Honduras, Guatemala y Nicaragua, en donde alrededor de una de cada tres personas ocupadas está involucrada en el sector agropecuario. La gran mayoría de las actividades de la agricultura se concentra en la producción de pequeña escala, tradicional y de baja productividad en las zonas rurales. Así, es importante reforzar medidas multisectoriales, que podrían incluir entre otras, el apoyo a la comercialización de distintas cadenas productivas, la entrega de incentivos fiscales y la distribución de insumos para apoyar la producción, como forma de favorecer el crecimiento del sector agropecuario y por ende mejorar las condiciones laborales de las personas de zonas rurales.
- En lo que respecta a los salarios promedio por actividad económica, salvo en algunos casos excepcionales, la retribución de las mujeres es generalmente menor que la de ellos en casi todas las ramas; dándose las mayores discrepancias en la industria manufacturera, agricultura, los servicios comunitarios y sociales y el servicio doméstico.
- Parte de la explicación de ese comportamiento tiene su raíz en la diferencia de horas de trabajo renumerado en ambos sexos, la cual es causada principalmente por la división sexual del trabajo que provoca entre otros, una menor participación de las mujeres en el mercado laboral. La información revela que el tiempo que los hombres le dedican al trabajo remunerado semanalmente es mayor que el que laboran las mujeres. Igualmente el tipo de ocupaciones que desempeñan estas últimas son frecuentemente menos remuneradas.

Los principales rasgos de población desempleada en la Subregión son los siguientes:

- El nivel más bajo de desempleo se encuentra en Guatemala con un 1,8%, seguido del de Honduras con una tasa de 2,9%. Estas tasas de desempleo tan reducidas pueden estar revelando altos índices de subempleo, o una gran cantidad de personas ocupadas en trabajos precarios.

- Una de las principales constataciones en las sesiones de grupo, manifestadas tanto por hombres como por mujeres, es que éstas tienen menor permanencia en un mismo trabajo que los hombres. Además los períodos entre trabajos (desempleo) son más largos en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Para la mujer, la pérdida del empleo tiene como alternativa *natural* el retorno al trabajo de la casa en dedicación exclusiva a la espera de una nueva oportunidad laboral, aún en el caso de mujeres que viven en pareja y en hogares donde existe una clara necesidad económica de ambos ingresos.
- Para los participantes de las sesiones de grupo, la crisis actual no es entendida como algo sustancialmente distinto de la crisis estructural ("*Nuestro país siempre ha vivido en crisis*"). No obstante, sí se percibe un incremento del desempleo, mayor dificultad para encontrar nuevos trabajos y un deterioro de las condiciones de trabajo.

La información de la población subempleada indica que:

- Alrededor de una tercera parte de la población ocupada en 4 de los 7 países tiene un empleo en condiciones inadecuadas, ya sea porque trabajan menos horas de las que desearían (subempleados visibles) o porque a pesar de trabajar una jornada completa, ganan un salario inferior al mínimo establecido por ley (subempleados invisibles). Casi en todos los países es mucho más común el subempleo por insuficiencia de ingresos.
- Una mayor proporción de mujeres con jornadas de trabajo inferior al mínimo establecido expresan su deseo de laborar más horas. El diferencial de las tasas de subempleo visible se explica porque la gran mayoría de labores domésticas continua recayendo sobre ellas. De esta forma, para una parte importante de mujeres el trabajo remunerado significa una ampliación de la jornada diaria de trabajo, que en muchos casos se duplica.
- Tanto las encuestas de hogares como las sesiones de grupo confirman que las mujeres suelen llevar a cabo actividades en la economía informal con horarios más flexibles, poco cualificados y de bajos ingresos (planchar, venta de frescos, venta de ropa, perfumes cosméticos, peluquería...) realizados por lo general en la propia casa. Ésta podría ser la estrategia que estén utilizando muchas de las familias golpeadas por las crisis del empleo, lo que podría redundar en un retorno de la mujer a la esfera de lo privado, con todas sus consecuencias, y por ende, en un aumento de las brechas de género.
- En todos los países se da una clara disminución de ambas formas de subempleo conforme aumenta el nivel educativo, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Los datos parecen indicar que los individuos con mayor nivel educativo se inclinan a realizar en menor medida actividades que se pueden relacionar con el subempleo visible e invisible; es decir, evalúan más sus alternativas laborales, consumiendo más tiempo en la búsqueda de un mejor empleo. En contraste, los individuos con bajo nivel de educación no tienen esta alternativa, por lo que se ven obligados a aceptar puestos con condiciones laborales inadecuadas.

- Uno de los grupos demográficos más vulnerables es el de la población juvenil (15 a 24 años), dado el escaso peso de este segmento demográfico en el grupo de personas ocupadas con condiciones laborales adecuadas. Paralelamente, las personas jóvenes son una mayoría entre las personas desocupadas (prácticamente la mitad en Honduras, República Dominicana y Guatemala), y el segundo grupo en importancia entre la población desempleada.
- Entre las personas empleadas con una ocupación con condiciones adecuadas, predominan fuertemente los individuos que tienen al menos educación media completa, como consecuencia, estos individuos tienen mayores posibilidades de acceder a un desarrollo humano superior. Por el contrario, es mucho más frecuente encontrar a una persona con un perfil educativo bajo (sin educación y con primaria incompleta) entre la población subempleada.
- Tomando en cuenta que invertir en educación brinda mayores posibilidades de acceder a un empleo con las condiciones adecuadas y, consecuentemente, a un desarrollo humano superior, se deben de mantener los esfuerzos para mejorar la calidad de la educación básica y formación ocupacional, así como aumentar la cobertura.

SITEAL. Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (2005). Tendencias en la relación entre educación y desempleo en América Latina.

Trejos, Juan Diego (2008). Características y evolución reciente del mercado de trabajo en América Central. Ponencia preparada para el Informe Estado de la Región (2008), San José, Programa Estado de la Nación.

SITUACIÓN ACTUAL

9. La empresa en la que están trabajando está haciendo cambios, reduciendo personal, haciendo cambios de horarios, reducción de salarios o comisiones etc? ¿Cuáles cambios está haciendo? INDAGAR: menos contrataciones, cambios en los horarios, despidos, ¿Por qué los está haciendo? SI MENCIONA BAJA EN VENTAS: ¿Por qué les han bajado las ventas?
10. SI LAS EMPRESAS ESTÁN HACIENDO CAMBIOS PARA REDUCIR COSTOS PREGUNTE: ¿Desde hace cuánto la empresa en la que ustedes trabajaban están intentando bajar costos?
11. ¿Otras personas que trabajaban en la empresa donde ustedes trabajan han sido despedidas? SI DICE QUE SÍ PREGUNTE:
 - a. ¿Más hombres, más mujeres o no importaba el género?
 - b. ¿Más las personas jóvenes más las personas mayores o no importaba la edad?
 - c. ¿Más las personas con mucho tiempo en la empresa o las personas de menos tiempo en la empresa, o no importaba el tiempo en la empresa?
 - d. ¿Más las personas de puestos más bajos, más las personas de puestos más altos o no importaban los puestos todos eran removidos en igual medida?
12. ¿Cómo consideran ustedes que la situación de la empresa va a estar en los próximos meses (mejorar, empeorar, estable)?
13. ¿Hay otras empresas en el país que están tratando de reducir costos? ¿Por qué? ¿Qué han oído? SI MENCIONA BAJA EN VENTAS: ¿Por qué les han bajado las ventas?
14. ¿Hay otras empresas en el país que están despidiendo personal? ¿Por qué? ¿Qué han oído?
15. Pensando en su situación particular, ¿les han solicitado reducir su tiempo de trabajo para recibir un menor salario? SI SI: ¿Ustedes qué opinan sobre esta y otras medidas que esté tomando su empresa para reducir costos? ¿Por qué? ¿Cómo se sienten con esto? SI NO: Algunas empresas están tomando medidas con el recurso humano para reducir costos, ¿qué opinan ustedes sobre esto? ¿Cómo se sienten con esto?
16. En la empresa en que usted trabaja, ¿tienden a tener mejores salarios las mujeres, los hombres o no hay distinción por género? ¿Por qué?
17. Si hoy ustedes se quedaran sin trabajo, ¿cómo piensan que está el mercado de trabajo ahorita para ustedes? ¿Hoy es más fácil, igual o más difícil que antes para ustedes conseguir? ¿Por qué? IMPORTANTE: INDAGAR SI ES DIFERENTE POR QUÉ HAY POCOS OFERTAS O POR SU EDAD, GÉNERO O EDUCACIÓN
18. ¿Es un buen momento si desearan hacer un cambio de trabajo? ¿Por qué?

ESTRATEGIA PARA HACER FRENTE A LA SITUACIÓN ACTUAL

19. ¿Cuánto valoran el trabajo que tienen actualmente? ¿Por qué?
20. ¿Qué estarían dispuestos a hacer para mantener su trabajo actual? ¿Aceptarían trabajar en un puesto inferior, para el cual usted está sobrecalificado? ¿Por qué? ¿Aceptarían trabajar por un menor salario o menos horas? ¿Por qué? ¿Aceptarían ser reubicados? ¿Por qué?
21. ¿Aceptarían trabajar en un puesto menor? ¿Por qué? ¿Aceptarían trabajar por un menor salario? ¿Por qué? ¿Aceptarían trabajar en un tipo de empresa diferente a la que tienen experiencia? ¿Por qué?

5. En alguno de sus trabajos, ¿han estado sindicalizados? Sí; ¿Cómo fue esa experiencia? ¿Por qué? ¿Qué utilidad tuvo para ustedes?
6. En el pasado, ¿han estado sin empleo asalariado? ¿Es la primera vez? SI EN EL PASADO ESTUVIERON DESEMPLEADOS: En general, ¿cuánto tiempo han estado sin empleo antes de cambiar de trabajo a otra empresa en el pasado o cuánto han durado para conseguir otro empleo en empresas en el pasado?

SITUACIÓN ACTUAL

7. Ustedes me dijeron que dejaron de trabajar para una empresa. ¿Por qué dejaron de trabajar en esas empresas? SI NO MENCIONA, ENFOCARSE EN PREGUNTAR: ¿La empresa en la que estaban trabajando estaba haciendo cambios, reduciendo personal, horas de trabajo, fusión de puestos, disminución de salarios? ¿Estaba bajando sus ventas de manera que tuviera que bajar costos?
8. SI LAS EMPRESAS ESTABAN REDUCIENDO PERSONAL PARA BAJAR COSTOS PREGUNTE: ¿Desde hace cuánto la empresa en la que ustedes trabajaban estaban teniendo bajas en las ventas, o haciendo cambios en la organización?
9. ¿Otras personas que trabajaban en la empresa donde ustedes estaban fueron removidas? SI DICE QUE SÍ PREGUNTE:
 - a. ¿Más hombres, más mujeres o no importaba el género?
 - b. ¿Más las personas jóvenes más las personas mayores o no importaba la edad?
 - c. ¿Más las personas con mucho tiempo en la empresa o las personas de menos tiempo en la empresa, o no importaba el tiempo en la empresa?
 - d. ¿Más las personas de puestos más bajos, más las personas de puestos más altos o no importaban los puestos todos eran removidos en igual medida?
10. ¿Cómo consideran ustedes que la situación de la empresa va a estar en los próximos meses (mejorar, empeorar, estable)?
11. ¿Hay otras empresas en el país que bajaron sus ventas? ¿Por qué? ¿Qué han oído?
12. ¿Hay otras empresas en el país que están removiendo personal? ¿Por qué? ¿Qué han oído?
13. En ese trabajo, ¿estaban ustedes asegurados? ¿Qué tipo de seguro tenían?
14. Pensando en su situación particular, ¿la empresa les pagó todo lo que les correspondía? ¿Están satisfechos con la manera en que la empresa actuó? ¿Por qué?
15. ¿Qué apoyo han tenido al salir de las empresas, pensemos en Sindicatos, la empresa de la cual salieron, la familia, vecinos y amigos, un seguro de desempleo? ¿Cómo ha sido ese apoyo?
16. EXPECTATIVAS: ¿Están ustedes buscando trabajo actualmente? ¿Cómo están buscando?
17. SI ESTÁN BUSCANDO: ¿Cómo está el mercado de trabajo ahorita para ustedes? ¿Hoy es más fácil, igual o más difícil que antes para usted conseguir? ¿Por qué? ¿Cómo están sintiendo sus posibilidades de conseguir? ¿Son optimistas? ¿por qué? IMPORTANTE: INDAGAR SI ES DIFERENTE POR QUE HAY POCA OFERTA O POR SU EDAD, GÉNERO O EDUCACIÓN
18. SI NO ESTÁN BUSCANDO: ¿Por qué no están buscando trabajo?

etc. y ha tenido una educación y una formación con experiencias muy particulares y personales. Por esto, sólo con el diálogo, la interacción y el intercambio con los otros actores - especialmente con aquellos ubicados en posiciones contrarias - podemos lograr enriquecer y complementar nuestra percepción de la realidad.

En efecto, toda mente humana percibe y descubre algún sentido en las realidades con que se enfrenta y le parece que su percepción es la mejor, la más "verdadera". El problema reside en que no tenemos un criterio seguro, infalible, para aceptar una y descartar todas las demás. Por esto, a veces, se recurre al consenso de la mayoría. Pero "la verdad", lamentablemente, no coincide democráticamente con el parecer de la mayoría. La mayoría puede estar equivocada. Si, en cambio, pudiéramos poner en conjunto esos "fragmentos de verdad", ese significado que cada mente humana descubre en el objeto que aborda, si pudiéramos lijar unos con otros y quitarles lo que tienen de menos valioso, tendríamos una verdad muy respetable y apreciable, una figura de la verdad como la figura que resulta de la unión de las piezas del mosaico en que está dividida. Éste será precisamente el objetivo básico que persiguen los Grupos Focales de Discusión.

Así, el método de los grupos focales de discusión es un método que permite solucionar muchos problemas que la vida cotidiana nos plantea diariamente. Tiene, además, la ventaja de que es sociocéntrico y está muy cercano a las representaciones sociales.

Cuadro A-2
Centroamérica y República Dominicana: perfil de la población económicamente activa femenina^{1/}, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene-Dic.)	Guatemala ^{2/} (Set.-Nov.)	Honduras (Ser.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá (Ago.)	República Dominicana (Oct.)	Total
<i>Grupos de edad</i>								
De 12 a 14 años	1.629	-	111.657	25.343	15.670	-	8.472	162.772
De 15 a 19 años	49.256	49.647	261.640	96.585	61.552	28.407	113.787	660.875
De 20 a 24 años	126.632	112.520	300.368	139.124	125.705	71.692	259.106	1.135.147
De 25 a 29 años	112.191	134.111	262.291	145.964	114.276	72.931	246.096	1.087.861
De 30 a 49 años	350.587	475.973	786.047	419.346	357.933	277.089	806.350	3.473.324
De 50 a 60 años	87.896	116.166	216.857	108.067	85.931	73.757	144.746	833.420
Mayores de 60 años	25.350	77.219	128.417	75.226	47.855	27.376	61.048	442.491
<i>Nivel educativo</i>								
Sin educación	11.511	122.056	568.078	107.429	89.919	24.556	82.789	1.006.337
Primaria incompleta	70.829	217.690	552.982	226.440	149.189	34.134	417.453	1.668.717
Primaria completa	169.892	96.673	291.650	263.746	113.918	70.513	146.025	1.152.517
Media incompleta	160.356	178.931	239.664	244.969	171.134	106.565	271.620	1.373.259
Media completa	125.602	200.789	274.092	52.468	139.429	135.841	305.146	1.233.367
Superior	215.274	148.419	140.812	114.439	144.930	179.392	416.572	1.359.838
<i>Relación con la jefatura</i>								
Jefe de hogar	206.837	271.412	368.350	261.623	194.817	140.401	419.064	1.862.505
No jefe	547.714	694.224	1.698.928	748.033	614.104	410.851	1.220.541	5.934.395
<i>Zona de residencia</i>								
Zona Urbana	511.330	722.482	1.235.687	598.279	559.079	144.922	491.088	2.815.196
Zona Rural	243.221	243.154	831.591	411.378	249.842	406.330	1.148.517	5.181.704

Notas:

1/ Se refiere a la población económicamente activa mayor de 12 años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-4
Centroamérica y República Dominicana: perfil de la población ocupada^{1/}, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{2/} (Set.-Nov.)	Honduras (Set.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá (Ago.)	República Dominicana (Oct.)	Total
<i>Grupos de edad</i>								
De 12 a 14 años	9.888	-	344.110	115.020	55.643	-	38.317	562.958
De 15 a 19 años	128.462	154.417	713.983	355.267	219.834	83.118	236.693	1.891.874
De 20 a 24 años	285.930	270.092	727.347	372.128	327.731	159.793	430.733	2.573.754
De 25 a 29 años	251.450	293.758	639.782	351.936	273.293	165.817	484.676	2.460.711
De 30 a 49 años	881.807	976.282	1.854.078	1.029.631	801.881	647.583	1.668.490	7.859.752
De 50 a 60 años	259.304	280.163	568.396	320.321	226.903	189.862	435.783	2.260.751
Mayores de 60 años	106.071	199.251	433.202	265.919	159.495	110.780	265.258	1.539.977
<i>Nivel educativo</i>								
Sin educación	44.782	275.757	1.242.992	377.468	293.934	60.849	250.668	2.546.650
Primaria incompleta	220.462	506.679	1.612.575	770.953	484.731	115.139	1.130.783	4.841.322
Primaria completa	535.941	231.635	864.028	792.399	321.745	256.249	420.393	3.422.390
Media incompleta	403.889	451.960	571.364	517.756	419.668	302.788	553.091,00	3.220.735
Media completa	276.724	417.770	649.476	130.336	274.478	312.784	534.549	2.596.118
Superior	436.239	288.964	340.442	221.077	269.330	308.056	670.266	2.534.377
<i>Sexo</i>								
Hombres	1.222.597	1.244.525	3.262.775	1.829.721	1.297.144	853.352	2.333.111	12.043.225
Mujeres	703.055	929.436	2.018.123	960.500	767.947	503.621	1.226.839	7.129.524
<i>Zona de residencia</i>								
Zona Urbana	1.195.948	1.475.623	2.758.978	1.336.261	1.172.243	887.396	2.311.034	11.137.483
Zona Rural	729.704	698.340	2.521.920	1.473.961	892.848	469.577	1.248.916	8.035.266

Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-6

Centroamérica y República Dominicana: perfil de la población ocupada masculina^{1/}, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene-Dic.)	Guatemala ^{2/} (Set-Nov.)	Honduras (Set.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá (Ago.)	República Dominicana (Oct.)	Total
<i>Grupos de edad</i>								
De 12 a 14 años	8.455	-	233.352	90.003	40.214	-	31.768	403.793
De 15 a 19 años	90.769	110.035	471.172	265.126	163.006	60.147	187.160	1.347.414
De 20 a 24 años	173.819	166.344	438.388	241.568	213.121	103.487	274.963	1.611.691
De 25 a 29 años	147.047	167.243	381.888	211.645	170.198	102.528	300.482	1.481.031
De 30 a 49 años	545.049	512.976	1.080.355	617.278	456.848	386.053	1.021.939	4.620.498
De 50 a 60 años	174.464	164.979	352.569	213.237	141.801	117.554	307.905	1.472.509
Mayores de 60 años	81.244	122.948	305.050	190.863	111.746	83.583	208.894	1.104.328
<i>Nivel educativo</i>								
Sin educación	33.607	157.097	678.379	270.890	206.515	36.476	183.299	1.566.263
Primaria incompleta	154.510	295.013	1.071.534	548.478	339.716	82.207	813.585	3.305.044
Primaria completa	382.564	137.611	579.392	535.438	209.996	188.457	312.271	2.345.719
Media incompleta	257.543	279.790	343.583	284.993	258.081	207.197	365.931	1.997.117
Media completa	160.024	226.106	387.652	79.161	145.134	195.224	327.619	1.520.921
Superior	228.841	148.788	202.234	110.676	136.894	142.836	330.406	1.300.774
<i>Zona de residencia</i>								
Zona Urbana	719.542	777.579	1.580.185	759.561	646.681	519.893	1.435.364	6.418.804
Zona Rural	503.055	466.946	1.702.590	1.070.161	650.463	333.459	897.747	5.624.421

Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-8
Centroamérica y República Dominicana I: población ocupada² por país según ocupación, zona de residencia y sexo, 2007
 (Cifras absolutas)

	Costa Rica (LAC)		El Salvador (Ene. Dic.)		Guatemala ¹ (Ene. Dic.)		Honduras (Ene. Dic.)		Nicaragua (Ene. Dic.)		República Dominicana (Dic.)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
Directivo de administración pública y empresa privada	38 246	14 241	52 586	39	1 564	150 573	73 690	224 203	37 586	102 827	200 426	27 314
Profesiones de física, química, matemática e informática	22 254	3 887	26 141	2 108	11 165	4 104	10 005	14 109	6 546	17 968	25 564	5 471
Profesiones de ciencias biológicas, la medicina y la salud	9 009	10 241	10 260	8 983	18 664	11 005	14 109	14 109	6 546	17 968	25 564	5 471
Profesionales en otras ocupaciones	12 819	38 383	51 201	9 077	12 026	44 149	39 705	141 455	8 403	10 264	18 667	47 077
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	29 426	20 731	50 157	17 724	12 733	30 457	22 186	18 244	24 000	42 334	24 887	30 420
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	42 241	14 721	56 962	6 178	33 360	21 078	8 618	20 696	21 897	31 562	27 016	31 190
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	15 975	10 658	26 633	3 303	16 962	10 287	11 109	12 534	11 109	12 534	11 109	12 534
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	2 898	4 375	7 273	3 202	45 892	878	119	697	11 310	35 813	47 122	6 850
Técnicos en otras ocupaciones	56 431	37 017	93 448	21 709	69 000	70 251	40 161	110 413	40 899	21 255	61 654	57 704
Apoyo administrativo	53 610	72 676	126 286	41 491	106 332	71 081	71 081	17 687	42 988	90 955	56 660	134 872
Apoyo administrativo	85 774	99 061	184 835	100 989	320 547	211 355	335 840	548 195	60 352	112 724	234 353	231 190
Calificadas, agropecuarias, agrícolas y artesanales	14 763	1 404	16 227	28 549	31 479	107 765	119 743	48 235	4 843	53 079	97 674	100 646
Calificadas de producción artesanal, construcción, mecánica e industria	121 439	19 179	140 618	107 464	277 343	375 652	192 856	569 508	221 666	85 650	343 951	36 277
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	90 802	15 866	106 708	89 222	128 117	116 589	15 866	132 457	69 529	10 254	70 783	224 031
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	131 697	107 483	239 180	189 244	347 822	306 681	643 184	122 771	108 056	230 829	214 246	415 878
Total	710 542	416 406	1 126 948	703 567	1 443 038	1 560 185	1 158 393	2 758 978	759 561	1 338 281	1 435 364	876 670
Directivo de administración pública y empresa privada	9 306	2 853	12 259	4 506	4 506	44 038	20 112	64 160	38 949	85 196	119 103	23 040
Profesiones de física, química, matemática e informática	3 258	955	4 213	1 096	195	60	352	420	420	170	500	2 334
Profesiones de ciencias biológicas, la medicina y la salud	2 533	2 114	4 747	518	763	889	2 404	3 272	426	511	936	3 356
Profesional de la enseñanza	4 270	1 977	6 247	321	1 038	2 108	1 038	1 038	1 038	1 038	1 038	1 038
Profesiones de ciencias biológicas, la medicina y la salud	10 433	10 433	20 866	10 433	20 866	40 732	20 866	40 732	20 866	40 732	20 866	40 732
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	1 706	2 656	4 362	767	1 002	1 769	2 720	6 659	1 851	4 939	6 343	3 21
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	808	5 048	5 856	3 478	5 777	13 235	4 254	17 489	2 235	13 922	20 177	1 003
Técnicos en otras ocupaciones	16 052	20 094	36 146	4 559	5 680	10 339	5 252	15 248	3 235	7 682	22 178	32 465
Apoyo administrativo	43 719	53 077	97 596	28 585	63 651	52 177	121 871	188 258	26 222	64 533	90 785	121 370
Apoyo administrativo	58 617	6 350	64 970	13 604	120 840	472 240	57 114	529 054	398 948	53 295	452 243	273 465
Calificadas, agropecuarias, agrícolas y artesanales	68 450	10 520	78 970	46 305	44 839	83 294	162 283	318 990	131 110	68 449	199 559	133 367
Calificadas de producción artesanal, construcción, mecánica e industria	95 951	6 933	102 884	13 963	40 339	67 506	17 480	81 996	29 883	35 522	65 405	12 373
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	154 625	92 892	247 517	151 163	303 000	783 378	329 911	1 113 288	414 698	511 593	693 750	113 830
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	503 655	226 846	730 501	494 635	696 116	1 028 980	833 839	2 062 819	1 070 346	1 480 000	2 552 346	1 480 000
Directivo de administración pública y empresa privada	47 641	17 604	65 245	9 031	9 031	194 611	93 926	289 413	134 547	184 865	319 250	104 012
Profesiones de física, química, matemática e informática	25 612	4 442	29 954	9 253	2 108	11 361	2 657	3 398	8 677	1 966	10 643	27 898
Profesiones de ciencias biológicas, la medicina y la salud	11 842	12 359	24 201	9 193	10 238	19 427	4 992	12 489	17 401	4 387	10 238	16 525
Profesional de la enseñanza	17 768	53 410	71 178	6 169	12 477	60 577	118 368	176 944	10 191	12 052	22 243	26 411
Profesionales en otras ocupaciones	34 974	30 643	65 617	18 782	13 639	32 620	23 592	73 944	20 879	60 282	27 896	33 374
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	81 774	16 993	98 767	28 120	10 142	38 262	25 677	34 918	27 772	15 134	39 905	3 441
Técnicos y profesionales medio de ciencias biológicas, la medicina y la salud	7 681	13 214	20 895	4 720	17 731	10 062	16 953	29 808	2 649	16 222	17 672	3 228
Técnicos en otras ocupaciones	3 696	5 422	9 118	14 829	35 510	51 339	814	833	17 534	49 775	87 209	7 653
Apoyo administrativo	78 620	42 820	121 440	42 993	65 835	83 459	44 419	127 886	48 262	24 575	72 837	81 727
Apoyo administrativo	69 862	82 775	152 637	73 521	119 890	151 109	73 521	206 652	108 082	177 257	263 361	169 386
Calificadas, agropecuarias, agrícolas y artesanales	120 463	162 336	282 799	130 245	217 176	412 724	332 226	645 324	60 353	177 257	338 168	305 060
Calificadas de producción artesanal, construcción, mecánica e industria	73 380	7 917	81 297	19 123	10 089	101 322	940 106	669 196	447 183	505 321	371 160	16 939
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	180 868	29 609	210 477	223 464	147 473	310 337	530 269	886 487	362 775	152 099	504 876	477 358
Montaje y operación de instalaciones y máquinas	148 463	22 819	171 282	51 568	164 656	33 348	99 412	116 743	115 283	343 076	67 277	409 353
Total	328 192	200 305	528 497	405 107	245 818	1 119 010	636 572	1 756 482	537 469	204 941	742 409	404 096
Total	1 222 897	733 055	1 955 952	1 218 592	2 138 155	3 262 775	2 018 153	5 240 938	1 929 636	860 500	2 810 137	2 332 704

1/ Para los países con la variable disponible
 2/ Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años.
 Fuente: Censo de los años en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Centroamérica y República Dominicana: población ocupada^{1/} por país según categoría ocupacional, zona de residencia y sexo, 2007
(Cifras absolutas)

	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Total	110,145	78,184	188,329	68,439	256,768	98,877	116,934	215,811	49,299	119,133	168,432	119,573	39,288	158,861	58,120	178,145	236,905	
Paraguay	284,335	182,244	466,579	228,611	695,190	611,886	1,303,869	2,127,022	84,414	1,040,000	1,124,414	3,927,739	1,054,110	1,369,311	4,297,050	2,203,171	6,497,221	3,294,286
Cuente propio	194,249	132,151	326,400	102,204	428,604	318,653	746,857	1,044,585	64,850	873,387	938,235	2,033,872	515,533	1,518,345	1,033,878	1,531,683	2,565,561	
Sector público	18,776	64,918	83,694	280,860	364,554	374,687	739,241	37,284	92,017	129,301	131,301	215,533	191,350	406,883	801,122	818,974	1,620,096	
Actividad privada (empresa)	537,651	222,757	760,408	411,142	1,171,550	653,942	900,397	317,155	1,271,832	1,588,987	1,381,137	4,701,330	601,654	3,229,536	5,130,864	2,371,528	7,502,434	4,867,590
Actividad privada (empresa)	5,698	92,066	97,764	12,886	110,650	14,463	125,113	4,094	70,226	74,320	84,648	8,900	58,275	67,175	24,774	83,959	92,733	
Sector doméstico	1,181	1,874	3,055	14,463	17,518	14,463	14,463	14,463	14,463	14,463	14,463	74,073	29,462	103,535	1,019,496	786,589	1,806,084	
TFR	1,181	1,874	3,055	14,463	17,518	14,463	14,463	14,463	14,463	14,463	14,463	74,073	29,462	103,535	1,019,496	786,589	1,806,084	
Total	12,033,314	703,334	12,736,648	1,307,768	14,044,416	2,011,132	16,055,548	1,417,522	17,473,070	1,589,044	19,062,114	2,333,111	1,276,859	3,609,970	11,912,071	6,900,161	18,812,232	
Zona rural	46,838	7,797	54,635	15,482	70,117	15,482	85,599	14,937	5,344	20,281	10,141	10,714	1,836	12,550	7,340	20,094	42,735	24,669
Palmar	4,415	4,415	8,830	2,212	11,042	2,212	13,254	4,628	2,007	6,631	4,628	13,254	4,628	8,626	13,254	8,626	21,880	
Costa Rica	37,424	3,234	40,658	21,270	61,928	21,270	83,198	18,134	15,156	33,290	31,220	14,914	18,134	33,048	18,134	51,182	69,282	
Actividad privada (empresa)	12,492	2,144	14,636	17,169	32,805	14,636	47,441	24,833	13,241	61,684	74,925	63,343	13,241	76,585	89,826	131,411	144,637	
Actividad privada (empresa)	204,011	62,465	266,476	111,227	377,703	111,227	488,630	197,656	58,403	647,033	715,833	1,062,866	35,565	1,108,431	1,143,996	1,193,926	1,318,422	
en otros	6,655	41,416	48,071	6,851	54,922	48,071	102,993	17,546	23,242	40,795	38,574	10,277	76,626	86,903	41,265	128,168	175,134	
TFR	11,310	11,891	23,201	48,424	61,625	33,514	95,139	74,421	33,384	108,525	141,909	80,747	5,900	86,647	92,554	139,199	151,753	
Total	503,655	258,649	762,304	468,946	1,231,250	688,340	1,919,590	1,070,151	403,891	1,473,961	1,557,352	499,577	351,109	850,686	1,100,686	1,251,795	1,552,481	
Zona urbana	65,107	28,192	93,299	48,657	141,956	75,031	102,548	32,929	11,651	44,179	38,541	10,858	20,653	59,201	37,782	96,983	139,151	50,337
Palmar	128,410	25,305	153,715	18,525	172,240	33,811	206,051	29,579	15,823	45,394	65,274	118,891	20,653	139,544	160,394	159,666	314,258	
Costa Rica	97,005	99,927	196,932	88,467	285,399	106,472	391,871	65,979	80,733	146,702	131,244	142,587	143,320	284,907	328,215	613,122	941,337	
Sector público	66,264	59,234	125,498	155,171	280,669	224,735	505,404	109,342	39,971	149,313	189,286	154,825	58,006	212,831	270,856	328,867	599,723	
Actividad privada (empresa)	323,840	189,282	513,122	300,115	813,237	487,166	1,299,403	453,744	40,861	1,340,244	1,381,085	4,701,330	601,654	3,229,536	5,130,864	2,371,528	7,502,434	
Actividad privada (empresa)	3,351	51,989	55,340	5,817	61,157	54,565	115,722	2,368	45,956	48,324	52,729	14,497	110,719	125,216	139,716	150,432	180,148	
TFR	4,351	1,991	6,342	11,832	18,174	11,832	29,006	20,102	30,875	50,977	71,807	22,862	43,800	66,662	89,662	132,527	172,189	
Total	707,319	413,885	1,121,204	717,946	1,439,150	891,297	1,400,945	347,861	389,297	737,158	644,120	1,453,284	619,970	2,073,254	2,517,250	4,591,504	5,643,258	

Nota: ^{1/} Se refiere a la población ocupada mayor de 12 años. No incluye a la población en categoría ocupacional ignorada.
Fuente: Censos de hogares 2007 de los países reportados por el Sistema de Información Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-14
Centroamérica y República Dominicana^{1/}: población ocupada por condición de aseguramiento
y categoría ocupacional, según sexo, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)		El Salvador (Ene.-Dic.)		Guatemala ^{2/} (Set.-Nov.)		Honduras (Set.)		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Actividades agrícolas	68.904	19.452	31.078	8.954	108.850	18.768	125.818	2.319	335
Mediana y gran empresa	24.002	3.216	28.113	3.586	30.709	870	31.829	6.873	1.258
Pequeña empresa	58.257	8.613	101.726	4.174	42.784	8.401	49.185	212.867	9.074
Microempresa agrícola	388	-	66.870	16.935	185.900	292.961	1.509.731	401.392	53.884
Autoempleo	217.412	35.657	326.057	33.659	-	0	0	0	0
Servicio doméstico	388	-	66.870	16.935	185.900	292.961	1.509.731	401.392	53.884
Total	217.412	35.657	326.057	33.659	359.716	316.600	1.716.163	623.191	84.532
Actividades no agrícolas	318.142	137.802	254.626	158.784	599.726	285.623	875.350	6.741	4.005
Mediana y gran empresa	138.009	66.342	106.561	53.897	210.221	79.568	288.789	27.387	13.777
Pequeña empresa	181.939	131.023	190.391	394.452	542.083	877.691	1.419.684	185.103	56.329
Microempresa agrícola	9.628	92.608	12.698	88.315	3.476	172.061	172.061	4.094	351.978
Autoempleo	858.532	532.516	804.633	812.388	1.617.031	1.576.702	3.291.974	503.876	74.323
Total	858.532	532.516	804.633	812.388	1.617.031	1.576.702	3.291.974	503.876	496.317
Total	1.035.944	668.173	1.130.690	951.047	1.976.747	1.893.302	5.018.137	1.127.067	1.340.856
Actividades agrícolas	49.571	17.034	23.078	1.698	24.776	2.895	35.520	316.366	66.866
Mediana y gran empresa	44.454	9.070	11.965	328	12.293	610	21.291	166.094	18.778
Pequeña empresa	108.775	6.715	45.930	898	34.702	638	35.338	693.964	30.942
Microempresa agrícola	336.054	30.416	136.005	36.181	172.186	17.804	413.797	2.546.320	2.987.119
Autoempleo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Servicio doméstico	538.854	63.235	217.038	38.105	484.271	21.675	505.946	3.633.112	557.385
Total	538.854	63.235	217.038	38.105	484.271	21.675	505.946	3.633.112	557.385
Actividades no agrícolas	171.761	104.465	227.152	111.308	338.460	457.177	729.687	2.025.325	1.074.478
Mediana y gran empresa	89.925	48.472	64.243	38.459	102.702	120.167	337.874	853.902	420.682
Pequeña empresa	186.212	60.690	83.984	38.970	122.954	93.970	293.420	1.445.435	636.994
Microempresa agrícola	241.982	309.428	149.470	107.442	256.912	345.452	1.079.651	2.319.527	2.517.021
Autoempleo	20.462	92.448	112.910	68.275	76.765	24.774	206.479	83.622	782.165
Servicio doméstico	680.341	615.483	533.339	364.454	897.793	1.073.804	2.647.111	6.727.811	5.411.340
Total	680.341	615.483	533.339	364.454	897.793	1.073.804	2.647.111	6.727.811	5.411.340

Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada de 12 años o más.
 2/ Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-15
Centroamérica y República Dominicana: perfil de la población desempleada I/, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ² (Set.-Nov.)	Honduras (Oct.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá ³ (Ago.)	República Dominicana ³ (Abr. y Oct.)	Total
<i>Grupos de edad</i>								
De 12 a 14	1.449	0	3.891	3.925	1.186	150	0	10.400
De 15 a 19	25.299	25.121	30.190	21.167	12.904	11.583	36.789	163.053
De 20 a 24	24.480	29.677	25.298	20.863	28.149	21.660	60.756	210.883
De 25 a 29	12.388	21.915	10.443	12.892	22.439	11.797	26.459	118.133
De 30 a 49	21.599	44.228	25.186	19.757	34.094	18.190	48.826	211.880
De 50 a 60	6.172	12.956	2.738	4.208	5.811	3.404	7.785	43.073
Mayores de 60	1.405	13.086	1.849	1.385	2.077	860	2.177	22.839
<i>Nivel educativo</i>								
Sin educación	1.121	21.309	6.297	5.565	8.431	214	5.783	48.720
Primaria incompleta	11.072	28.448	22.090	17.756	15.304	1.643	37.933	134.247
Primaria completa	27.394	12.837	12.744	23.527	11.109	7.611	15.824	111.046
Media incompleta	26.697	35.826	25.691	25.699	25.813	19.615	42.286	201.627
Media completa	15.839	31.012	25.237	3.853	22.185	22.316	38.551	158.993
Superior	10.669	17.551	7.336	7.595	23.607	16.153	42.415	125.326
<i>Relación con el jefe</i>								
Jefe del hogar	15.849	51.795	19.068	19.193	18.275	11.650	33.824	169.677
No jefe del hogar	76.943	95.188	80.327	64.801	88.385	55.994	148.968	610.606
<i>Sexo</i>								
Hombres	41.298	110.785	50.240	54.839	65.686	32.893	80.935	436.673
Mujeres	51.496	36.198	49.155	29.156	40.974	34.751	101.857	343.587
<i>Zona de residencia</i>								
<i>Total</i>								
Urbana	60.330	91.143	75.241	53.856	87.042	55.045	122.561	545.218
Rural	32.462	55.840	24.154	30.138	19.618	14.932	60.231	237.376
<i>Hombres</i>								
Urbana	35,0	146.983	99.395	83.995	106.650	69.977	182.792	782.594
Rural	25.406	66.705	38.347	32.278	53.525	26.765	52.776	295.801
<i>Mujeres</i>								
Urbana	15.890	44.080	11.893	22.561	12.162	6.128	28.159	140.873
Urbana	34.924	24.438	36.894	21.579	33.517	28.280	69.785	249.417
Rural	16.572	11.760	12.261	7.577	7.457	8.804	32.072	96.503

Notas:

1/ Se refiere a la población desempleada de 12 o más años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

3/ Los datos de desempleo se refieren solo a población con desempleo abierto.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-17
Centroamérica y República Dominicana: perfil de la población
desempleado masculina^{1/}, 2007
(Cifras absolutas)

	Costa Rica (Jul.)	El Salvador (Ene-Dic.)	Guatemala ^{2/} (Set.-Nov.)	Honduras (Oct.)	Nicaragua (Nov.)	Panamá ^{3/} (Ago.)	República Dominicana ^{3/} (Abr. y Oct.)	Total
<i>Grupos de edad</i>								
De 12 a 14	1.233	0	2.792	3.598	945	97	0	8.664
De 15 a 19	13.736	19.856	11.361	14.722	8.281	7.152	15.860	90.968
De 20 a 24	9.959	20.905	13.889	12.298	17.054	9.709	26.492	110.306
De 25 a 29	4.600	14.319	6.045	7.018	11.258	4.612	12.437	60.289
De 30 a 49	7.770	31.561	12.862	12.764	21.194	8.191	19.162	113.525
De 50 a 60	3.116	11.974	1.707	3.224	4.983	2.451	4.787	32.241
Mayores de 60	882	12.170	1.584	1.214	1.972	681	2.177	20.680
<i>Nivel educativo</i>								
Sin educación	845	17.913	2.832	4.715	5.930	188	4.142	36.565
Primaria incompleta	6.271	22.424	10.149	13.791	11.130	723	17.284	81.772
Primaria completa	11.041	10.188	5.730	16.741	8.941	5.218	8.950	66.809
Media incompleta	12.687	29.065	13.828	13.473	16.465	11.839	19.063	116.441
Media completa	7.012	21.887	12.969	2.560	12.100	8.550	15.927	81.005
Superior	3.440	9.308	4.732	3.558	11.014	6.283	15.549	53.884
<i>Relación con el jefe</i>								
Jefe del hogar	7.450	43.414	14.315	15.927	14.106	7.094	20.787	123.093
No jefe del hogar	33.846	67.371	35.925	38.912	51.581	25.799	60.148	313.581
<i>Zona de residencia</i>								
Urbana	25.406	66.705	38.347	32.278	53.525	28.765	52.776	295.801
Rural	15.890	44.080	11.893	22.561	12.162	6.128	28.159	140.873

Notas:

1/ Se refiere a la población desempleada de 12 o más años.

2/ Los datos corresponden al año 2006.

3/ Los datos de desempleo se refieren solo a población con desempleo abierto.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-19
Centroamérica y República Dominicana: población ocupada y subempleada^{1/} por país según intervalo de edad y sexo, 2007
(Cifras absolutas)

	Hombres			Mujeres			Total		
	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible
Costa Rica									
De 12 a 14	8.455	1.793	566	1.413	280	175	9.868	2.063	741
De 15 a 19	90.759	14.468	23.303	37.893	5.801	6.166	128.462	20.269	29.469
De 20 a 24	173.519	13.047	34.175	112.111	11.307	14.937	285.930	24.354	45.112
De 25 a 29	147.047	11.902	19.868	104.403	10.756	10.878	251.450	22.658	30.746
De 30 a 49	545.049	51.201	63.337	336.758	48.649	32.563	881.807	99.950	83.900
De 50 a 60	174.464	19.755	21.429	84.840	10.902	6.797	259.304	30.657	28.226
Mayores de 60	81.244	8.375	10.058	24.827	4.366	1.543	106.071	12.741	11.601
Edad ignorada	1.750	406	344	1.010	439	60	2.760	845	404
Total	1.222.597	121.037	173.080	703.055	92.600	73.119	1.925.652	213.537	246.199
El Salvador^{2/}									
De 12 a 14									
De 15 a 19	110.035	8.639	32.738	44.362	2.385	15.887	154.417	11.024	48.805
De 20 a 24	166.344	9.250	46.051	103.748	5.910	42.833	270.092	15.200	68.594
De 25 a 29	187.243	7.954	41.827	126.515	7.531	40.648	293.758	15.465	82.275
De 30 a 49	512.976	25.582	112.308	483.306	32.076	125.638	975.282	57.658	237.946
De 50 a 60	164.979	11.000	41.193	115.184	10.135	31.081	280.163	21.135	72.274
Mayores de 60	122.948	8.979	39.773	76.303	8.166	25.367	199.251	17.145	65.140
Edad ignorada									
Total	1.244.525	71.444	313.690	829.438	66.203	281.434	2.173.963	137.647	595.124
Guatemala^{3/}									
De 12 a 14	233.352	35.126	34.144	110.758	14.471	14.051	344.110	49.597	48.195
De 15 a 19	471.172	94.157	131.599	242.811	45.424	71.785	713.983	139.581	203.394
De 20 a 24	438.398	82.251	110.904	288.959	53.542	60.998	727.347	136.783	171.892
De 25 a 29	381.896	61.519	82.757	257.893	49.075	43.845	639.782	110.593	126.302
De 30 a 49	1.080.355	158.939	245.263	773.723	138.366	120.869	1.854.078	285.333	368.122
De 50 a 60	352.569	41.784	74.078	215.828	29.195	40.818	568.386	70.979	114.896
Mayores de 60	305.050	29.644	72.056	128.152	7.271	23.931	433.202	36.915	95.987
Edad ignorada									
Total	3.338.735	506.493	754.716	2.051.777	337.335	377.185	5.390.512	843.828	1.131.870
Honduras									
De 12 a 14	90.003	2.421	16.383	25.016	871	4.743	115.020	3.292	21.126
De 15 a 19	265.126	13.230	102.831	80.141	3.971	35.272	385.267	17.201	138.103
De 20 a 24	241.368	10.447	87.346	130.550	6.491	37.486	372.128	16.938	124.832
De 25 a 29	211.545	8.336	72.472	140.291	7.067	33.325	351.936	15.423	105.797
De 30 a 49	817.278	24.424	201.587	412.353	25.145	93.083	1.029.631	48.569	294.689
De 50 a 60	213.237	8.955	79.586	107.083	5.732	25.641	320.321	14.687	104.227
Mayores de 60	190.883	5.239	75.042	75.056	2.228	18.855	265.919	7.465	93.897
Edad ignorada									
Total	1.848.659	73.222	634.703	987.360	51.522	248.575	2.836.019	124.744	883.278
Nicaragua									
De 12 a 14	40.214	1.856	16.816	15.429	715	5.480	55.643	2.571	22.296
De 15 a 19	163.008	16.484	73.990	56.629	3.633	25.028	219.934	20.117	99.018
De 20 a 24	213.121	14.593	76.624	79.624	7.959	41.682	322.731	22.553	116.256
De 25 a 29	170.198	14.680	48.284	103.005	9.051	31.370	273.293	23.731	79.664
De 30 a 49	456.848	34.768	89.275	345.033	38.722	100.332	801.881	73.490	189.607
De 50 a 60	141.801	11.219	23.960	85.103	10.827	21.941	226.903	22.046	45.591
Mayores de 60	111.746	9.597	30.206	47.749	8.357	13.986	159.495	17.954	44.192
Edad ignorada	211		211				211		211
Total	1.307.007	103.771	361.370	771.795	79.601	240.096	2.078.802	163.373	601.467
Panamá									
De 12 a 14									
De 15 a 19	60.147	3.103	11.417	22.971	880	4.228	83.118	3.983	15.645
De 20 a 24	103.487	4.157	17.789	56.306	2.642	5.651	159.793	6.799	24.620
De 25 a 29	102.526	2.683	15.584	63.289	2.071	6.812	165.817	4.754	22.196
De 30 a 49	366.053	9.932	53.800	261.530	6.238	25.845	647.583	16.170	78.645
De 50 a 60	117.554	2.946	15.294	72.328	1.353	8.780	189.882	4.299	24.074
Mayores de 60	83.583	1.230	15.730	27.197	309	5.675	110.780	1.539	21.405
Edad ignorada									
Total	853.352	24.051	129.614	503.621	13.493	57.971	1.356.973	37.544	187.585
República Dominicana									
De 12 a 14	31.768	3.162	2.109	6.549	604	228	38.317	3.766	2.337
De 15 a 19	187.160	20.944	37.240	49.533	8.312	12.777	238.693	29.256	50.017
De 20 a 24	274.965	39.183	51.354	155.770	31.502	34.163	430.733	70.685	85.507
De 25 a 29	300.482	42.659	46.012	184.194	29.610	29.521	484.676	72.269	75.533
De 30 a 49	1.021.939	141.494	117.263	646.551	124.318	107.000	1.669.480	265.812	224.263
De 50 a 60	307.905	45.495	48.269	127.878	25.944	24.248	435.783	71.439	72.517
Mayores de 60	208.894	27.205	39.551	56.364	10.017	11.578	265.258	37.222	21.129
Edad ignorada									
Total	2.344.321	320.886	342.427	1.230.474	230.307	219.505	3.574.795	551.293	581.932

Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada y subempleada mayor de 12 años.

2/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

3/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-21
Centroamérica y República Dominicana: población ocupada y subempleada^{1/}
por país según rama actividad, 2007
(Cifras absolutas)

	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible
	Costa Rica (Jul.)			El Salvador (Ene.-Dic.) ^{2/}			Guatemala (Set.-Nov.) ^{3/}		
Agricultura y ganadería	244.752	36.342	63.149	73.432	5.458	31.516	1.701.965	267.456	438.226
Pesca	9.846	851	2.737	2.737	349	375	14.198	2.142	3.529
Minas y canteras	2.614	57	366	1.059	67	195	7.474	1.663	1.141
Industria manufacturera	251.569	19.341	37.584	276.145	13.698	78.141	845.714	113.371	154.056
Electricidad, gas y agua	21.060	743	705	8.764	116	682	12.385	1.788	855
Construcción	151.788	18.353	24.320	94.058	7.450	18.828	354.224	77.147	75.409
Comercio y reparación	366.511	34.855	56.812	410.360	13.792	116.795	1.053.688	138.894	240.275
Hoteles y restaurantes	108.271	9.339	20.282	92.796	5.136	26.878	151.020	23.618	33.406
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	125.724	10.756	9.775	77.991	4.893	7.964	160.635	17.944	30.552
Intermediación financiera	49.472	2.412	393	26.346	703	2.303	35.101	7.450	1.588
Actividades inmobiliarias y empresariales	121.618	8.773	9.057	67.126	1.264	14.469	141.006	19.316	12.758
Administración pública	88.654	7.808	3.019	74.758	435	3.800	115.475	3.691	9.451
Enseñanza	110.741	12.372	3.119	75.731	2.219	3.939	219.806	67.339	3.515
Salud y atención social	64.013	4.458	3.693	61.041	1.472	3.521	82.615	10.651	7.536
Servicios comunitarios y personales	72.696	12.723	7.783	73.114	18.483	14.508	179.775	54.485	22.151
Hogares con servicio doméstico	128.661	35.805	3.144	60.363	2.705	43.860	192.675	31.064	91.744
Organizaciones extraterritoriales	1.121	0	0	399			13.184	2.780	191
Actividades no especificadas	6.611	548	251						
Total	1.925.652	213.537	246.199	1.475.623	76.250	367.774	5.280.898	836.791	1.126.788
	Honduras (Sep.)			Nicaragua (Nov.)			Panamá (Ago.)		
Agricultura y ganadería	947.698	42.443	415.732	584.479	50.571	196.861	244.631	6.750	61.880
Pesca	17.149	840	5.816	18.003	3.044	817	11.758	346	3.887
Minas y canteras	6.977	426	3.187	7.280	316	3.317	3.729		432
Industria manufacturera	418.023	15.187	85.294	299.192	33.085	47.709	120.108	2.712	10.091
Electricidad, gas y agua	12.776	207	1.817	10.238	105	2.168	8.339		524
Construcción	199.117	5.937	72.721	102.999	5.011	38.550	124.190	4.291	23.002
Comercio y reparación	503.934	19.893	133.455	384.489	33.502	146.871	243.235	6.285	28.019
Hoteles y restaurantes	93.580	5.200	20.373	70.141	6.533	28.026	69.521	2.156	10.728
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	106.132	4.200	20.882	86.051	6.773	18.370	92.168	2.146	8.590
Intermediación financiera	30.723	194	3.562	18.031	105	2.077	28.941	307	285
Actividades inmobiliarias y empresariales	64.249	2.912	16.585	51.494	3.671	7.227	67.088	1.328	6.142
Administración pública	74.683	879	9.658	76.446	617	4.524	81.059	78	2.023
Enseñanza	103.663	9.384	6.653	88.238	3.676	10.850	68.800	1.239	2.088
Salud y atención social	45.391	1.512	6.279	50.411	1.580	3.842	50.858	352	4.887
Servicios comunitarios y personales	102.610	12.072	21.857	90.293	31.607	15.044	65.013	6.408	7.652
Hogares con servicio doméstico	90.484	2.488	57.921	112.910	1.670	70.804	76.765	3.146	17.396
Organizaciones extraterritoriales	1.390	0	269	4.351		498	670		
Actividades no especificadas	902	0	337	10.056	603	2.286			
Total	2.809.261	124.574	882.397	2.065.091	182.471	599.144	1.356.973	37.544	187.585
	República Dominicana (Oct.)								
Agricultura y ganadería	497.159	74.426	119.620						
Pesca	13.873	3.770	1.077						
Minas y canteras	8.959	252	148						
Industria manufacturera	494.357	45.422	65.330						
Electricidad, gas y agua	31.026	1.961	7.690						
Construcción	247.371	53.568	13.806						
Comercio y reparación	728.665	101.016	97.393						
Hoteles y restaurantes	225.844	32.705	31.800						
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	258.477	38.843	18.872						
Intermediación financiera	76.107	3.951	4.569						
Actividades inmobiliarias y empresariales	91.080	17.659	5.707						
Administración pública	155.100	14.854	49.276						
Enseñanza	170.387	42.808	17.443						
Salud y atención social	87.551	18.761	14.273						
Servicios comunitarios y personales	265.907	62.065	47.638						
Hogares con servicio doméstico	206.883	40.388	66.861						
Organizaciones extraterritoriales	1.405								
Actividades no especificadas									
Total	3.559.950	550.449	561.303						

Notas:

1/ Se refiere a la población ocupada y subempleada mayor de 12 años.

2/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.

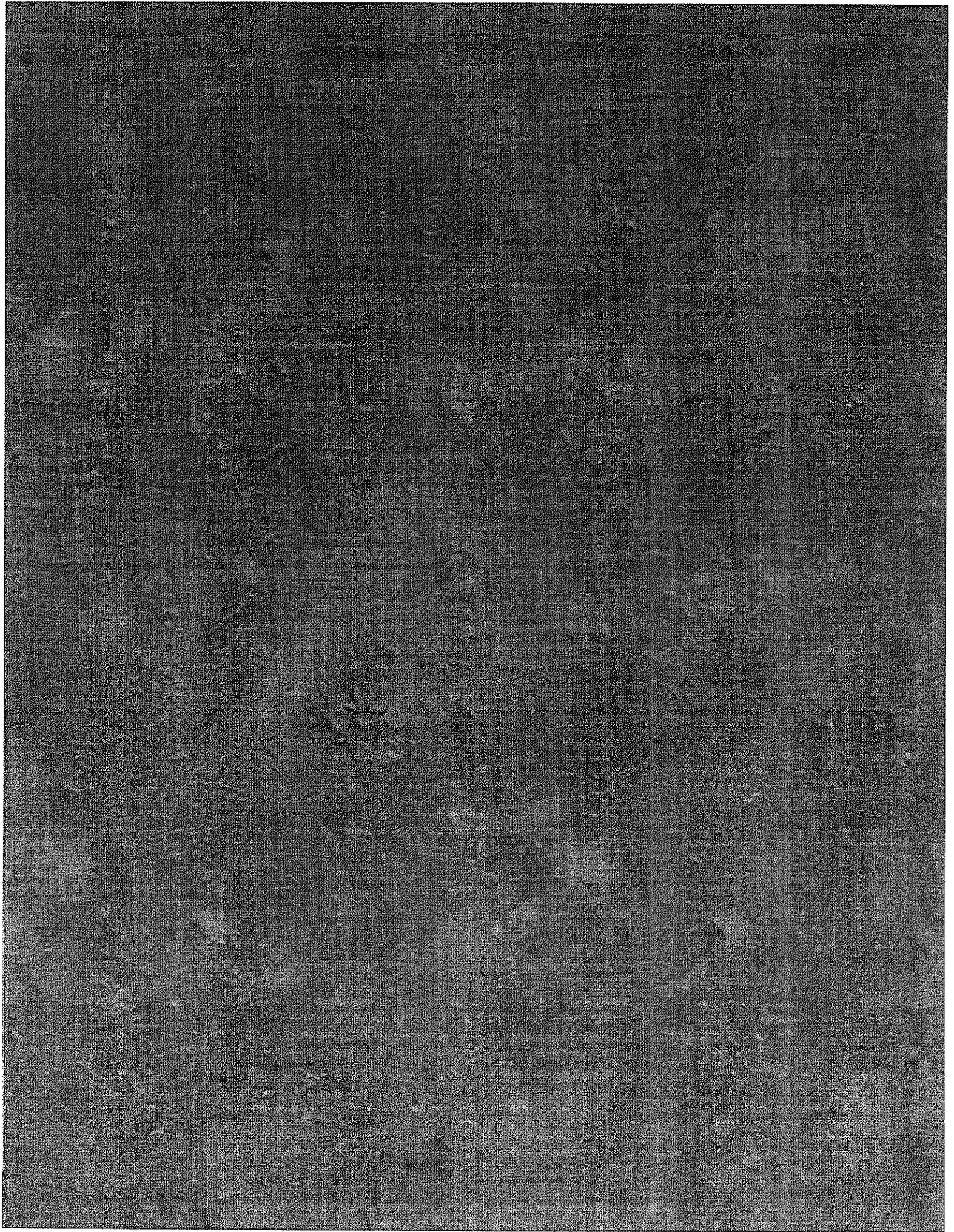
3/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.

Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.

Cuadro A-23
Centroamérica y República Dominicana: población ocupada y subempleada y subempleada I/ por país según quintil
de ingreso per cápita de la familia y sexo, 2007
(Cifras absolutas)

	Fuerza de trabajo	Población desocupada	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población inactiva	Población total	Fuerza de trabajo	Población desocupada	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población total	Fuerza de trabajo	Población desocupada	Población ocupada	Población subempleada visible	Población subempleada invisible	Población total
Costa Rica	117 624	13 398	104 226	22 885	39 473	212 748	60 278	11 595	48 711	14 988	7 122	259 847	177 740	26 503	152 837	26 503	37 671	46 896	472 595
Quintil I (más pobre)	169 585	7 779	161 806	20 487	34 652	204 877	31 652	20 487	11 165	20 317	1 425	290 809	172 512	25 262	145 250	25 262	33 717	53 979	308 689
Quintil II	203 876	8 211	195 665	23 820	30 841	226 506	130 421	13 042	57 669	20 317	1 788	324 006	203 573	20 938	182 635	20 938	41 807	59 368	638 689
Quintil III	269 876	8 211	261 665	23 820	30 841	313 506	173 171	8 647	164 485	16 121	20 132	397 132	248 501	14 858	232 643	14 858	41 592	59 884	743 034
Quintil IV	352 121	4 593	347 528	26 155	40 973	388 501	248 665	4 835	243 830	19 006	8 807	448 238	310 786	9 428	300 360	9 428	38 161	49 495	900 145
Quintil V (más rico)	1 163 211	38 870	1 124 341	111 694	1 012 647	1 127 488	596 545	48 806	646 739	87 124	68 858	1 814 705	1 059 759	88 776	1 770 980	88 776	189 018	248 328	3 542 173
Total	1 683 746	35 812	1 647 934	48 669	599 063	1 648 001	80 315	9 933	70 382	18 287	17 883	360 140	276 063	45 545	235 518	45 545	37 138	76 715	699 223
El Salvador	219 019	21 814	197 205	14 155	72 131	269 336	125 107	7 417	118 690	15 840	47 103	356 958	345 126	30 832	319 335	30 832	119 234	158 168	818 134
Quintil I (más pobre)	248 769	21 439	227 330	15 252	70 871	368 126	176 578	6 497	130 081	13 364	72 584	459 583	445 277	27 596	317 681	27 596	143 825	171 419	818 719
Quintil II	295 773	16 776	279 000	13 519	67 380	427 816	228 695	7 276	222 329	19 688	61 444	512 669	525 279	24 682	297 597	24 682	148 854	196 448	940 325
Quintil III	393 061	13 084	379 977	9 989	44 476	424 453	353 031	5 035	347 259	17 684	42 150	471 465	464 563	6 682	356 881	6 682	100 819	131 699	1 000 000
Quintil IV	1 355 310	110 765	1 244 545	71 444	313 690	1 358 235	855 635	36 136	329 456	68 239	48 124	2 336 885	1 430 946	148 983	2 178 963	148 983	137 647	295 124	4 308 099
Total	523 035	1 508	521 527	69 143	187 178	628 047	106 481	2 748	182 732	31 931	23 845	717 990	718 916	4 676	713 839	4 676	101 074	211 023	1 341 037
Guatemala	504 670	6 586	498 084	76 623	151 461	649 545	258 832	5 447	178 681	15 809	43 407	726 681	701 502	12 013	749 489	12 013	201 096	221 109	1 331 843
Quintil I (más pobre)	505 829	8 408	497 421	95 652	164 995	662 416	345 018	10 485	183 583	37 409	103 822	858 757	840 179	14 578	963 757	14 578	189 419	204 000	1 518 919
Quintil II	1 029 738	21 158	1 008 580	159 271	368 262	1 376 842	621 676	22 210	799 469	31 544	127 237	1 418 576	1 401 415	43 368	1 358 047	43 368	271 817	299 184	2 889 601
Quintil III	3 313 015	50 240	3 262 775	503 418	795 759	4 018 071	2 087 278	49 155	2 018 123	335 373	375 998	4 626 332	5 380 293	98 395	5 281 898	98 395	838 791	1 188 788	8 644 003
Honduras	431 696	15 906	415 790	23 976	219 687	635 477	119 890	3 895	107 104	6 654	20 895	574 532	549 596	10 792	620 804	10 792	33 649	248 672	1 173 314
Quintil I (más pobre)	435 251	10 151	425 100	15 262	193 648	618 748	171 659	4 164	105 426	11 747	67 255	571 685	556 434	17 615	538 819	17 615	20 849	250 249	1 075 792
Quintil II	365 251	10 151	355 100	13 525	119 078	474 178	205 412	7 144	189 268	10 948	67 151	570 695	570 695	17 999	552 706	17 999	24 472	186 829	1 069 596
Quintil III	384 375	8 550	375 825	5 703	75 235	491 060	247 810	6 903	240 606	10 118	58 130	588 442	612 185	16 654	596 332	16 654	19 829	133 365	1 051 822
Quintil IV	332 114	6 355	325 759	8 684	269 981	447 571	269 981	4 886	265 255	9 046	31 547	568 398	602 095	11 051	591 344	11 051	17 659	95 326	955 890
Total	1 878 129	53 429	1 824 700	72 910	630 763	2 425 547	1 005 946	28 733	377 864	51 522	248 678	2 801 567	2 863 975	82 211	2 801 764	82 211	124 431	67 461	5 294 174
Nicaragua	282 872	19 378	263 494	28 263	128 315	412 140	101 123	10 810	90 314	15 517	48 844	461 895	383 596	30 137	353 858	30 137	43 780	168 156	873 234
Quintil I (más pobre)	295 103	15 682	279 421	28 465	121 278	377 173	138 556	9 109	129 468	20 505	54 214	414 680	397 699	24 690	372 969	24 690	46 970	145 492	791 863
Quintil II	269 834	14 134	255 700	21 419	64 806	389 892	187 970	7 917	160 053	15 445	50 401	421 313	437 904	22 051	415 853	22 051	34 664	125 207	810 205
Quintil III	266 276	9 855	256 421	15 977	44 938	308 397	183 952	8 210	175 748	13 622	38 162	408 555	501 933	11 708	489 226	11 708	24 166	68 376	1 016 176
Quintil IV	248 859	6 187	242 672	10 187	39 977	282 649	158 655	4 874	151 784	15 872	35 162	361 522	468 522	10 533	358 000	10 533	18 236	58 376	784 351
Total	1 362 125	65 868	1 296 257	103 187	399 270	1 326 088	608 655	40 874	767 632	79 169	235 558	2 056 522	2 177 330	106 560	2 070 770	106 560	182 368	598 829	4 023 420
Panamá	132 095	10 674	121 421	6 300	40 497	155 798	64 720	6 035	58 685	2 533	8 848	206 764	198 916	16 799	185 115	16 799	8 833	49 293	493 400
Quintil I (más pobre)	137 296	7 684	129 612	4 356	25 132	154 748	61 386	12 866	48 520	1 161	2 026	208 512	198 916	13 616	185 300	13 616	8 193	44 708	393 591
Quintil II	132 095	9 600	122 495	4 714	23 444	145 939	64 720	12 866	51 858	2 787	13 260	242 433	200 402	23 016	237 366	23 016	7 627	39 413	474 851
Quintil III	207 859	9 600	198 259	4 714	23 444	274 758	132 551	10 636	122 518	3 519	15 050	283 299	346 413	14 936	328 377	14 936	8 233	38 532	598 055
Quintil IV	251 859	6 602	245 257	2 855	7 730	333 589	196 242	7 664	188 578	1 705	8 859	334 978	448 051	14 266	433 765	14 266	4 560	16 629	668 567
Total	898 066	44 714	853 352	24 051	129 614	1 226 343	551 127	47 831	503 496	15 453	57 911	1 271 601	1 448 193	92 345	1 355 848	92 345	37 541	187 595	2 497 944
República Dominicana	291 084	81 470	209 614	34 757	88 345	584 007	207 567	106 955	100 612	25 473	33 667	735 906	498 651	168 425	310 226	168 425	60 230	122 012	1 299 972
Quintil I (más pobre)	447 676	57 225	390 451	69 356	128 745	619 201	281 799	93 264	62 835	49 533	57 138	686 116	724 475	150 469	573 906	150 469	114 889	154 484	1 314 861
Quintil II	524 730	50 021	474 709	74 610	66 281	708 148	333 529	96 512	237 017	52 292	52 482	708 465	658 259	146 533	711 798	146 533	111 728	118 323	1 471 613
Quintil III	599 186	28 390	570 796	69 224	64 027	742 800	439 652	40 997	426 255	61 729	31 343	769 311	618 425	73 548	741 973	73 548	133 668	158 462	1 643 918
Quintil IV	272 261	22 410	249 851	30 182	34 178	324 029	183 666	412 786	1 226 839	290 337	219 505	3 584 003	4 216 202	655 252	3 559 950	655 252	550 449	561 393	7 115 170
Total	2 070 351	262 466	1 807 885	200 146	249 614	2 827 486	1 169 666	412 786	1 226 839	290 337	219 505	3 584 003	4 216 202	655 252	3 559 950	655 252	550 449	561 393	7 115 170

Notas:
 1/ Se refiere a la población ocupada y subempleada mayor de 12 años. No incluye a la población con ingresos familiar ajornada.
 2/ La encuesta de El Salvador solamente reporta el dato de subempleo en las zonas urbanas.
 3/ La encuesta de Guatemala solamente reporta los datos de subempleo visible. Los datos corresponden al año 2006.
 Fuente: Cálculo de los autores en base a las Encuestas de Hogares 2007 de los países proporcionadas por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL). Los datos de Guatemala corresponden a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2006.



PALABRAS CLAVE

Juventud
Empleo de los jóvenes
Mercado de trabajo
Ingresos
Desempleo
Medición
Evaluación
Aspectos sociales
Recursos humanos
Igualdad de género
Creación de empleos
Estadísticas del trabajo
América Latina

La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos

Jürgen Weller

Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. Este artículo examina las circunstancias, orígenes y consecuencias de estas debilidades y revisa la información estadística sobre la evolución reciente de las variables laborales juveniles. Las cifras muestran que la situación laboral de los jóvenes empeoró en términos absolutos, en sintonía con el deterioro de los mercados laborales en general, y que, contrariamente a ciertas expectativas, tampoco mejoró en términos relativos. Se observa también una gran heterogeneidad de condiciones laborales, según el nivel educativo, el género y las características del hogar, entre otras cosas. El artículo identifica asimismo una serie de tensiones entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo, y pasa revista a opciones para mejorar la inserción laboral juvenil en torno a los temas de empleabilidad, equidad de género, espíritu emprendedor y creación de empleo.

Jürgen Weller
Oficial de Asuntos Económicos
Unidad de Análisis Macroeconómico,
División de Desarrollo Económico,
CEPAL
➔ jurgen.weller@cepal.org

informal y se incrementó la precariedad de las condiciones laborales. Como es lógico, este empeoramiento de la situación del mercado laboral también afectó a los jóvenes, lo que se ha reflejado, por ejemplo, en el alza de la tasa de desempleo juvenil (véase la sección III).

Aparte de los vaivenes de la coyuntura económica, existen procesos más bien estructurales que afectan a los mercados de trabajo y, en particular, a la inserción laboral juvenil. Entre ellos cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados.

Por el lado de la oferta laboral, destacan la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la progresiva integración laboral de las mujeres jóvenes. Todas estas tendencias pueden favorecer una inserción laboral más productiva y equitativa de las nuevas generaciones.

Por el lado de la demanda, habría que resaltar la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados. Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión de una competitividad siempre en alza; una de las respuestas —que probablemente tendrá una creciente gravitación— es la de incorporar nuevas tecnologías y nuevos procesos organizativos. Tal respuesta tiende a acrecentar la demanda relativa de mano de obra calificada y flexible, lo que también favorece la inserción laboral juvenil más que la de los adultos. Para estos últimos es más difícil enfrentar los cambios en las pautas productivas y tecnológicas.³

La aceleración del cambio en los mercados, como consecuencia de la integración global y los avances tecnológicos, afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo. A veces facilitada por reformas legales, la inestabilidad laboral tendió a aumentar. Sin embargo, hasta ahora pareciera que en la mayoría de los países no ha habido transformaciones generalizadas de las relaciones contractuales, sino más bien cambios “en el margen”. En efecto, mientras en el sector formal sigue predominando el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan con mayor frecuencia por ser más inestables y ofrecer condiciones laborales deterioradas, lo que afecta sobre todo a los jóvenes.

³ Véase el análisis correspondiente a los países avanzados en Blanchflower y Freeman (2000).

Otro elemento que complica la inserción laboral juvenil es la marcada (y creciente) segmentación socioeconómica, reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina. En efecto, el trasfondo familiar determina en gran medida las perspectivas laborales de los jóvenes, pues influye en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). La situación, los problemas y las perspectivas de los jóvenes, por lo tanto, son heterogéneas.

Se puede afirmar entonces que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (CEPAL/OIJ, 2003). No obstante, conviene destacar que muchos de estos fenómenos no son específicamente latinoamericanos. De hecho, son muchos los organismos internacionales que en los últimos años han examinado los problemas de la inserción laboral de los jóvenes para buscar maneras de mejorarla.⁴ La generación de empleo juvenil digno y productivo se ha definido como una de las metas en el marco de los objetivos de desarrollo del Milenio.⁵ En parte, esta renovada preocupación fue una reacción ante la ingrata sorpresa de comprobar que los indicadores de la inserción laboral de los jóvenes no mejoraban, a pesar de que algunas de las transformaciones en curso mencionadas más bien los favorecerían. De hecho, al observar en 2007 los avances de los diferentes indicadores en relación con los objetivos de desarrollo del Milenio, en pocos de ellos se registra un desempeño tan deficiente como en el empleo y desempleo juveniles.⁶

En el debate académico y político se han abordado varias explicaciones de las dificultades que enfrenta la

⁴ Por ejemplo, véase OCDE (2002, cap. 1), Naciones Unidas (2004, cap. 3), OIT (2006) y Banco Mundial (2007, cap. 4).

⁵ Se trata de la meta 16 dentro del objetivo 8 (“Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”), que era la siguiente: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo”. Al respecto, se definió la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años, por sexo y total, como indicador clave (número 45) (<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/#>, última visita: 19.2.2007). Posteriormente se introdujo una meta de empleo productivo y trabajo decente para todos, “incluyendo mujeres y jóvenes”, y se eliminó al mismo tiempo la citada meta 16.

⁶ La única región de la cual se esperaba que el año 2006 cumpliera la meta de empleo juvenil era Oceanía. En la mayoría de las regiones hubo un estancamiento o un empeoramiento (<http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2006/MDGProgressChart2006.pdf>, última visita 19.2.2007).

relacionados entre sí—, pero con importantes disparidades en su grado de incidencia (Weller, 2003). Como veremos más adelante, la heterogeneidad de los grupos etarios impide hacer generalizaciones, de modo que en el análisis de los procesos de inserción laboral juvenil y en las propuestas para mejorarlos es preciso tomar en cuenta las grandes diferencias de capital humano, social y cultural. Evidentemente, la definición de la juventud a partir de la edad biológica es muy limitada, pero en los estudios que trabajan con fuentes estadísticas no se tiene más alternativa que utilizarla. Por lo tanto, en este artículo se entiende por juventud las personas de 15 a 29 años.

Ahora bien, el hecho de que en los indicadores laborales se registren peores niveles para los jóvenes que para los adultos no sería por sí solo preocupante. Sin embargo, un desempleo juvenil alto y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y las habilidades adquiridas, tienen efectos negativos tanto económicos como sociales:

- El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de la inversión social limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.
- Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación, sobre todo en sistemas de capitalización individual.
- Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes,

prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por lo tanto, también se reducen los ingresos netos presentes y —debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro— los ingresos futuros de los padres.

- La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha el potencial aporte de una actividad laboral para que estos jóvenes salgan de esa situación. De esta manera se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
- Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a obstaculizar la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de mala distribución del ingreso, perpetuando la inequidad de la distribución de los ingresos en la región.
- La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, quienes no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos; esto desalienta su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes de confrontación.
- Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.

III

La evolución reciente de la inserción laboral de los jóvenes en América Latina

Esta sección examina las características de la inserción laboral juvenil en América Latina, y los cambios ocurridos entre los inicios de los años 1990 y los primeros años de la década del 2000.⁹ Cabe recordar que estos datos reflejan

un crecimiento económico mediocre (2,9% por año entre 1990 y 2004, lo que corresponde a un crecimiento anual de 1,2% del PIB per cápita) y, de manera correspondiente, un desempeño poco satisfactorio de los mercados de trabajo. Como se ve a continuación, la inserción laboral juvenil no escapó a estas tendencias.

⁹ Esta sección se basa principalmente en el procesamiento de encuestas de hogares de 17 países, realizado por Carlos Daroch. Dado que no se dispone de información estadística de los mismos años para todos los países, se ha procurado procesar la información disponible más reciente (para la mayoría de los países corresponde a 2003 o 2004) y los datos para un año de los inicios de la década de 1990 o, en el caso de países que no disponen de esta información, para un año de la primera

mitad de dicha década (véase más detalles al respecto en la nota del cuadro 1). Para poder identificar tendencias regionales se calcularon promedios simples de los países con información comparable. Se ha denominado “período reciente” aquel entre los inicios de la década de 1990 y los primeros años de la década del 2000.

CUADRO 2

América Latina (15 países): jóvenes inactivos como proporción del grupo etario, por grupo etario, sexo y tipo de inactividad, entre alrededor de 1990 y alrededor de 2003/2004^a
(Porcentajes, en promedios simples)

Grupo etario	Alrededor de 1990			Alrededor de 2003/2004		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
<i>Estudiantes</i>						
15-19	44,9	42,4	47,3	48,9	46,4	51,5
20-24	12,3	11,9	12,7	13,5	12,4	14,5
25-29	2,7	2,4	2,9	2,9	2,7	3,2
<i>Oficios domésticos</i>						
15-19	13,0	0,8	25,2	9,6	0,9	18,3
20-24	20,2	0,3	38,6	14,8	0,4	28,5
25-29	23,7	0,1	44,9	17,0	0,3	32,3
<i>Otros inactivos</i>						
15-19	5,3	6,2	4,3	5,1	5,6	4,6
20-24	4,4	4,5	4,2	4,0	3,9	4,1
25-29	3,1	3,2	3,1	3,0	3,0	3,0
<i>Total inactivos</i>						
15-19	63,1	49,3	76,8	63,6	53,0	74,3
20-24	36,8	16,7	55,5	32,2	16,8	47,1
25-29	29,5	5,8	50,9	22,9	5,9	38,5

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

^a Por falta de datos, de la cobertura especificada en el cuadro 1, se excluye a Brasil y Perú.

y desocupados que asisten al sistema educativo. Este grupo es muy importante, pues alrededor de 2003/2004 abarca el 35,1% de los ocupados entre 15 y 19 años, el 20,8% del grupo de 20 a 24 años y el 12,2% del grupo de 25 a 29 años, con tasas más altas entre las mujeres que entre los hombres.¹¹ Las proporciones son parecidas entre los desocupados, de los cuales el 36,2%, el 24,6% y el 13,7% de los tres grupos etarios, respectivamente, asisten al sistema educativo.

Finalmente, existe una clara diferencia entre hombres y mujeres jóvenes con respecto a su participación laboral, según el ingreso del hogar al que pertenecen (Weller, 2006b, p. 9). Específicamente, entre los hombres se observa una curva de U invertida, con las tasas más bajas en el primer y quinto quintil de ingresos, si bien las diferencias entre los quintiles son menores.¹²

¹¹ En el período reciente hubo un aumento generalizado de estos porcentajes. Alrededor de 1990, la proporción de los ocupados que también asistieron al sistema educativo fue, para los tres grupos etarios, de 26,6%, 14,9% y 7,7%, respectivamente (calculada como promedio simple de 13 países).

¹² Alrededor de cinco puntos porcentuales entre la tasa más baja y la más alta.

En contraste, en el caso de las mujeres jóvenes hay una clara correlación positiva entre el nivel de ingreso del hogar y la participación laboral. En efecto, las jóvenes pertenecientes a los hogares más pobres (primer quintil) tienen una tasa de participación inferior en alrededor de 20 puntos porcentuales a la de las jóvenes de su misma edad en el quintil más rico.

2. Las tendencias del empleo juvenil

Entre inicios de los años 1990 y mediados de los años 2000 la tasa de ocupación¹³ de los jóvenes creció levemente, como resultado de la caída de la tasa de los hombres jóvenes y su moderado aumento en el caso de las jóvenes (cuadro 3).

La tasa de ocupación exhibe una mayor homogeneidad entre los grupos educativos de los hombres jóvenes —con las tasas más altas en los grupos de menor nivel educativo— y una mayor heterogeneidad entre los de las mujeres —con las tasas más altas en los grupos de

¹³ La tasa de ocupación representa la proporción de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada.

CUADRO 5

América Latina (17 países): tasa de desempleo, según sexo y grupos de edad, entre alrededor de 1999 y alrededor de 2003/2004
(En promedios simples)

Grupo de edad	Alrededor de 1990			Alrededor de 2003/2004		
	Ambos	Hombres	Mujeres	Ambos	Hombres	Mujeres
15-19	17,7	15,6	22,1	22,4	19,2	28,1
20-24	13,4	11,2	16,7	16,8	13,9	21,1
25-29	9,0	7,3	11,7	10,6	8,0	14,0
15-29	12,8	10,9	15,9	15,9	13,1	19,9
30-64	4,8	4,3	5,7	6,6	5,3	8,3

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

en los niveles educativos más bajos, la proporción de estos sectores triplica con creces la proporción correspondiente al nivel educativo más alto.¹⁶ Sin embargo, durante el período más reciente, el peso de los sectores de baja productividad se incrementó también en los grupos educativos medios y altos, lo que indicaría que en el contexto de un bajo dinamismo de las economías de la región y con el aumento del nivel educativo de los jóvenes que entran al mercado de trabajo, un número creciente de estos jóvenes con nivel de educación bueno no encuentra un empleo acorde con su formación.

Finalmente, los jóvenes suelen presentar una movilidad mucho mayor en su condición de actividad laboral, y sobre todo una mayor inestabilidad en el trabajo. En el caso de Chile, Henríquez y Uribe-Echevarría (2003, p. 93) encontraron que, a lo largo de seis trimestres seguidos, solo un 23,3% de los jóvenes que en algún momento formaron parte de la población económicamente activa estuvieron siempre ocupados, mientras el 34,3% registró tránsitos entre la ocupación y la inactividad y el 42,4% tuvo por lo menos una experiencia de desempleo.¹⁷ En comparación, en el grupo de 30 a 49 años las cifras reflejan una estabilidad mucho mayor: son de un 60,4%, un 19,8% y un 19,8%, respectivamente.

3. Las tendencias del desempleo juvenil

En América Latina, la tasa de desempleo juvenil duplica con creces la de los adultos —un 15,9% comparado

con un 6,6% alrededor de 2003/2004—, y la brecha entre jóvenes y adultos es parecida para hombres y mujeres. En el período reciente el desempleo aumentó para todos los grupos, de manera que el incremento del desempleo juvenil fue más el reflejo del deterioro general de los mercados de trabajo de la región que de aspectos específicos que afectarían a los jóvenes. Incluso, en términos relativos, el desempleo creció un poco más para los adultos, de manera que la brecha entre ellos y los jóvenes disminuyó levemente.¹⁸ Entre los jóvenes, la tasa de desempleo de las mujeres superó a la de los hombres en casi la mitad, sin que se observaran mayores cambios en el período reciente (cuadro 5).

Existe una marcada correlación negativa entre el nivel de desempleo de los jóvenes y los ingresos del hogar. A inicios de la década del 2000, en el primer quintil la tasa de desempleo juvenil alcanzó casi al 30%, más del triple de la que registró el quintil quinto. En el período reciente, sin embargo, este último quintil experimentó el mayor aumento proporcional de la tasa de desempleo, en parte posiblemente como consecuencia del mayor “desempleo académico”, o sea, el desempleo de los jóvenes con mayor nivel de educación. Por lo demás, la pertenencia a hogares acomodados permite períodos más prolongados de espera y búsqueda, sin mayores sacrificios del bienestar de los miembros del hogar (Weller, 2006b, p. 20).

Cabe destacar que no existen grandes diferencias en el tiempo de búsqueda de trabajo entre cesantes jóvenes y adultos, lo que indica que los primeros en general no

¹⁶ Un ejercicio *probit* mostró para los casos de Argentina, Costa Rica y Rep. Bolivariana de Venezuela que la probabilidad de inserción en sectores de baja productividad desciende con el nivel educativo (Weller, 2003, pp. 50-52). Además, la pertenencia a hogares pobres aumenta la probabilidad de inserción en estos sectores.

¹⁷ Véase en Chacaltana (2006, p. 189) los datos correspondientes a Perú.

¹⁸ En el grupo de 17 países con datos comparables para el período reciente, el desempleo subió de 12,8% a 16,1% entre los jóvenes, y de 4,8% a 7,0% entre los adultos, con lo que la tasa de los primeros superaba a la de los segundos en un 170% a inicios de los años 1990, y en un 130% una década después.

CUADRO 7

América Latina (16 países): ingreso laboral de los jóvenes en relación con la línea de pobreza y el ingreso medio del adulto correspondiente, por grupo de edad y por sexo, entre alrededor de 1990 y alrededor de 2002^a
(En promedios simples)

	Alrededor de 1990			Alrededor de 2002		
	15-19 años	20-24 años	25-29 años	15-19 años	20-24 años	25-29 años
<i>Ingreso en relación con la línea de pobreza</i>						
Ambos sexos	1,5	2,6	3,5	1,5	2,6	3,5
Hombres	1,6	2,8	3,9	1,6	2,8	3,9
Mujeres	1,4	2,2	2,9	1,3	2,3	3,0
<i>Ingreso en relación con el ingreso medio del adulto correspondiente (porcentajes)</i>						
Ambos sexos	33,0	56,9	78,0	32,6	57,0	77,2
Hombres	29,6	52,8	74,2	29,6	53,0	73,3
Mujeres	43,6	70,9	92,1	38,7	66,2	86,7

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los países.

^a Para los años 2003/2004 se dispone de datos de ingresos solo para pocos países, por lo que se muestran los datos de alrededor de 2002.

lo que indica que las mujeres, a lo largo de su vida laboral, reciben un menor premio a la experiencia que los hombres, sea porque realmente en promedio acumulan menos experiencia, debido a sus trayectorias laborales más interrumpidas, o bien a prácticas discriminatorias en las remuneraciones, o a ambos factores.

La brecha salarial entre jóvenes y adultos suele ser mayor en los niveles educativos más altos y menor en los niveles educativos bajos. En parte, esto se debe a que la experiencia desempeña un papel preponderante en el caso de la mano de obra calificada, dado que en sus actividades existe mayor espacio para desarrollar habilidades adicionales que en las ocupaciones más sencillas. Hay que considerar que en estas últimas el esfuerzo físico es un componente relevante del desempeño.²²

En este contexto llama la atención que en el período reciente, mientras la literatura especializada indica que en el conjunto del mercado de trabajo la brecha salarial entre los más calificados y los otros grupos educativos se ha ensanchado (BID, 2003), la evidencia es mixta para los diferentes subgrupos etarios de jóvenes. Específicamente, los ingresos relativos de jóvenes con 10 a 12 años de educación tendieron a empeorar y los más educados registraron un mejoramiento de sus

ingresos relativos en el grupo de 25 a 29 años, pero no en el de 20 a 24 años (cuadro 8). En cambio, entre los adultos el grupo de 10 a 12 años de educación, y sobre todo el grupo más educado, mejoraron sus ingresos en comparación con los otros grupos educativos.

Estos resultados contradicen la hipótesis ampliamente compartida de que los profundos cambios tecnológicos recientes han dado ventajas competitivas a los jóvenes más educados, con habilidades en nuevos campos tecnológicos, ya que estas habilidades son más difíciles de adquirir por los adultos que se formaron en el contexto de otros paradigmas tecnológicos. Respecto al grupo de 10 a 12 años de educación, esta evolución inesperada posiblemente se debe a que en el período reciente el aumento de la cobertura de la educación secundaria ha “devaluado” este logro de estudios, y los jóvenes con este nivel educativo que entraron en forma masiva al mercado de trabajo vieron caer sus ingresos relativos. Respecto al grupo más educado, dados los problemas para encontrar empleo en puestos de trabajo conforme a su nivel educativo (creciente “desempleo académico”), una parte de los nuevos entrantes al mercado laboral habría tenido que emplearse en puestos por debajo de su nivel de calificación, lo que afectaría negativamente los ingresos medios del grupo educativo correspondiente.

Existen importantes diferencias de ingresos entre hombres y mujeres jóvenes, tanto en su conjunto como para grupos educativos específicos. La brecha crece con el aumento de la edad, ya que, en promedio, el ingreso de

²² Además, hay que tomar en cuenta que, dentro de cada grupo etario, las personas con menor nivel educativo tienen potencialmente un mayor número de años de experiencia laboral, debido a su inserción más temprana en el mercado de trabajo.

Esta última hipótesis se vería confirmada por el hecho de que las jóvenes de mejor nivel educativo, de 20 a 29 años, pudieron reducir la brecha de ingreso respecto de sus pares masculinos, mientras la pauta predominante entre los otros grupos educativos fue, por el contrario, una ampliación de las brechas.

Concluyendo este breve repaso de la información estadística más relevante, cabe señalar que, durante el período reciente, la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos se ha deteriorado otra vez. Esto obedeció a tendencias generales en los

mercados de trabajo de la región, los que en medio de una fuerte volatilidad macroeconómica sufrieron un nuevo empeoramiento de las condiciones de empleo e ingresos. Contrariamente a lo que hubiese podido esperarse sobre la base de las hipótesis de las ventajas competitivas tecnológicas y organizativas de los jóvenes, no se observó una mejoría de su situación laboral con respecto a los adultos. Esto no significa que las expectativas eran completamente erróneas,²⁴ pero sí que no corresponden al conjunto de jóvenes sino a grupos específicos.

IV

Tensiones en la inserción laboral de los jóvenes

La brecha entre las expectativas de mejoramiento de la inserción laboral de los jóvenes —a causa de aspectos educativos, demográficos, tecnológicos y económicos— y la evolución reciente de esta inserción (véase la sección II anterior) es el marco para una serie de tensiones, muchas de ellas vinculadas entre sí.²⁵ Estas tensiones generalmente surgen entre la subjetividad de los jóvenes y la realidad del mercado de trabajo. Dada la gran heterogeneidad de las cohortes juveniles, estas tensiones obviamente no afectan a todos los jóvenes en el mismo grado. Sin embargo, es posible advertir que muchos de ellos las experimentan en todos los países.

Primera tensión: los jóvenes tienen hoy niveles más altos de educación formal que las cohortes etarias anteriores, pero también enfrentan mayores problemas de acceso al empleo.²⁶ La causa de esta tensión radica principalmente en la debilidad de la demanda agregada, que ha incidido en que gran parte del nuevo empleo haya surgido en sectores de baja productividad, que se expan-

dieron por la presión de la oferta laboral. Claramente, el origen de esta tensión no es que las nuevas generaciones sean “demasiado” educadas o que haya un exceso de jóvenes con altos niveles de educación, ya que el aumento de la brecha salarial en favor de los más educados —observado para el período reciente en América Latina (BID, 2003)— refleja que la demanda laboral ha estado más bien sesgada hacia el personal más calificado. Por el contrario, los avances de la cobertura educacional son insuficientes para alcanzar la equidad y el desarrollo de la región —por ejemplo, en comparación con otros países de ingreso medio— y su calidad es inadecuada. Específicamente, los sistemas de educación y formación para el trabajo han sido débiles en abordar los cambios productivos y socioculturales recientes, de manera que no facilitan la transición al mundo laboral.

Segunda tensión: los jóvenes otorgan una alta valoración al trabajo en sí, pero sus experiencias con empleos concretos suelen ser frustrantes. Si bien se aprecia una creciente percepción funcional del trabajo principalmente como fuente de ingreso —que en algunos casos tiene que competir con otras que prometen ganancias mayores y más fáciles—, para muchos jóvenes este sigue siendo la piedra angular en el desarrollo de su identidad personal, a lo que contribuye el logro de nuevas relaciones sociales en el lugar del empleo. Sin embargo, muchas experiencias de trabajo iniciales no cumplen con las expectativas cifradas en ellas, ya que son muchos los jóvenes que informan de ingresos bajos, poca acumulación de conocimientos y habilidades, amenazas de despido, malos tratos, acoso sexual o relaciones personales desagradables; en fin,

²⁴ Véase Campusano (2006, p. 97) sobre las características atribuidas a los jóvenes desde la perspectiva empresarial.

²⁵ La sección IV se basa principalmente en el resultado de una serie de grupos focales —llevados a cabo en el marco del proyecto CEPAL/GTZ, mencionado en la nota al pie 2— integrados por jóvenes y adultos jóvenes de diferentes niveles educativos. Véase al respecto Espinosa (2006), Sepúlveda (2006) y Palau, Caputo y Segovia (2006), así como los capítulos correspondientes en Carranza (2006) y Chacaltana (2006a).

²⁶ Se trata de la primera de las tensiones o paradojas analizadas por Martín Hopenhayn en relación con la situación de la juventud latinoamericana, y dadas a conocer, entre otros, en CEPAL/OIJ (2004: 17-21). Las tensiones identificadas en este capítulo, que se concentran en aspectos de la inserción laboral de los jóvenes, pueden leerse en forma complementaria de aquellas.

acceder los jóvenes de bajo nivel educativo. A este grupo, por lo tanto, le resulta casi imposible emprender una trayectoria laboral ascendente.

Décima tensión: los jóvenes muestran un interés cada vez mayor en la independencia laboral y el emprendimiento y en un discurso que estimula esta orientación, planteándola —entre otras— como una alternativa de trabajo frente a una baja generación de empleo asalariado. Sin embargo, existen considerables obstáculos para iniciar actividades empresariales (experiencia, crédito y otros), además de un alto riesgo de fracaso,²⁷ en circunstancias de que, salvo pocas excepciones, no se han creado aún las instituciones necesarias para apoyar a los jóvenes en emprendimientos de este tipo y mucho menos en el caso de un fracaso. Asimismo, las situaciones de crisis o de bajo crecimiento económico, que limitan la generación de empleo asalariado, restringen también las oportunidades de creación y expansión de nuevas empresas.

Undécima tensión: los jóvenes enfrentan la tensión entre sus preferencias culturales y las pautas exigidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante. Ellos perciben procesos de exclusión a causa de su edad y sus expresiones culturales, mientras que el

mercado valora la experiencia laboral más de lo que a los jóvenes les parece justo, y no acepta ciertas expresiones subculturales que podrían afectar la imagen de las empresas ante sus clientes y, por ende, sus resultados económicos.

Las tensiones señaladas inciden en los procesos de integración laboral y social. Muchas de ellas se relacionan con una contradicción más profunda entre los sueños y las aspiraciones individuales y colectivas y una realidad social y económica que no facilita su cumplimiento. Esta contraposición puede generar conflictos que se expresarían, con mayor o menor fuerza, tanto a nivel individual como bajo la forma de conflictos sociales con componentes generacionales. Como es obvio, se trata de una tensión dinámica, y los sueños y aspiraciones de una cohorte de jóvenes se desarrollan en direcciones generalmente imprevisibles, pero no desconectadas por completo de la realidad cambiante de las sociedades. Lo mismo sucede si se comparan las sucesivas cohortes juveniles actuales con las que están por venir, cada una de las cuales suele desarrollar diferencias y modificaciones de los valores y objetivos característicos de su antecesora etaria.

V

Desafíos para mejorar la inserción laboral de los jóvenes

Para avanzar significativamente en la inserción laboral de los jóvenes y enfrentar las tensiones antes identificadas es indispensable contar con un entorno macroeconómico propicio. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes (es decir, el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias para el empleo), aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en otros aspectos de la inserción en el trabajo puede tener resultados satisfactorios sin una demanda laboral dinámica, producto de tasas de crecimiento económico altas y estables y de expectativas que induzcan a las empresas a contratar más personal, y sin un contexto promisorio para la creación de trabajos independientes con perspectivas de trayectorias en subida.

Muchas de las tensiones descritas tienen que ver con un mercado de trabajo volátil y precario para muchas personas que buscan empleo. Las antiguas provisiones y mecanismos de protección —de por sí accesibles solo a una parte de la fuerza de trabajo de la región— han perdido gran parte de su capacidad regulatoria. En consecuencia, otro reto pendiente es el de establecer una nueva regulación del mercado ocupacional, que fomente relaciones laborales en las que se promuevan, entre otros, mecanismos de protección acordes con las nuevas realidades económicas.²⁸

Sin embargo, no todas las tensiones observadas en los procesos de inserción laboral se relacionan con la debilidad del crecimiento o con la institucionalidad del

²⁷ Véase más adelante el apartado 3 de la sección V.

²⁸ Al respecto, véase en CEPAL (2007) el análisis de un pacto de cohesión social que abarca intervenciones en el mercado de trabajo, en este sentido.

estudian y buscan trabajo. Cuando el trabajo afecta el rendimiento escolar, debido a jornadas laborales extensas o extenuantes que restringen la capacidad de aprendizaje, este aumento representa una tendencia adversa que hipoteca el futuro de los jóvenes.

Por otra parte, si los jóvenes asisten al sistema escolar y a la vez trabajan en formas que no afecten significativamente su rendimiento en los estudios —durante las vacaciones o con un horario de trabajo acotado—, no solo generarán ingresos, sino que se acercarán al mundo laboral, ya que adquirirán y pondrán en práctica destrezas que no son gravitantes en el ámbito escolar (Krauskopf, 2003). Además, puesto que las transiciones al mundo adulto y laboral suelen ser largas (Sepúlveda, 2006), una combinación adecuada de estudio y trabajo puede ayudar a los jóvenes a desarrollar estrategias laborales individuales y generar la autoestima y el reconocimiento de las propias capacidades que les son necesarios para dar los primeros pasos en la actividad laboral.

Es de suponer que la combinación de trabajo y estudios más benigna es más usual entre jóvenes de hogares de ingresos más altos, mientras que los jóvenes procedentes de hogares pobres enfrentan la modalidad adversa. En los casos de jóvenes de escasos recursos, los programas de transferencias condicionadas —que reducen la necesidad del trabajo infantil y juvenil— son un instrumento adecuado para limitar el impacto negativo de las urgencias de corto plazo. Además, habría que mejorar la flexibilidad del sistema educativo y de la legislación laboral (contratos de jornada parcial con los beneficios sociales correspondientes, posibilidad de manejo flexible del tiempo de trabajo), a fin de permitir la combinación de trabajo y estudios bajo condiciones benignas.

b) *Capital social*

Se ha puesto de relieve que el acceso al capital social a la vez contribuye a causar (por su distribución desigual) y resolver (al mejorar su acumulación por grupos desaventajados) los problemas de inequidad de las sociedades latinoamericanas (Durston, 2003).

Con respecto al acceso al mercado de trabajo, llama la atención la importancia que tanto los empresarios como los jóvenes atribuyen a las recomendaciones de terceros para la contratación.³² En un mercado laboral al que le falta transparencia, algo bastante generalizado

en América Latina, este comportamiento puede resultar una solución subóptima para las empresas, especialmente aquellas de menor tamaño que quieren evitar costosos procesos de selección.

Sin embargo, estas prácticas implican una dinámica de exclusión para aquellos jóvenes que carecen de los contactos necesarios.³³ En estas circunstancias, la distribución desigual de capital social predetermina poderosamente las oportunidades de acceso a empleos productivos y, por lo tanto, las futuras trayectorias laborales de muchos jóvenes. Esto genera grandes frustraciones, ya que en la realidad del mercado de trabajo se menosprecian los esfuerzos de educación y capacitación de quienes no cuentan con los contactos sociales requeridos. Además, los que consiguen su inserción laboral de esta manera refuerzan aún más su capital social en detrimento de los jóvenes que carecen de esos contactos iniciales.

Con el fin de aumentar la eficiencia de la intermediación laboral y otorgar más equidad a los procesos de inserción laboral, es necesario mejorar la transparencia del mercado de trabajo, por ejemplo, mediante la certificación de competencias, agencias de (pre)selección de personal, apoyo al desarrollo de estrategias laborales de jóvenes en situación de desventaja, y mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los sistemas de intermediación, aprovechando las nuevas tecnologías de información y comunicación.

c) *Capital cultural*

Para las empresas, las actitudes y valores de los postulantes desempeñan un papel clave en la contratación de sus trabajadores, y en muchos de estos aspectos los jóvenes son habitualmente mal evaluados (Campusano, 2006). En efecto, un importante obstáculo para la inserción laboral de muchos jóvenes es su falta de manejo de los códigos culturales vigentes y requeridos en el mundo laboral. A este respecto, habría que diferenciar entre los problemas causados por desconocimiento y los conflictos que surgen de tensiones subculturales. Con relación a los primeros, claramente muchos jóvenes no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, lo que se expresa, por ejemplo, en una mala presentación de su currículum vitae y en fallidas

³² Véase al respecto los resúmenes que aparecen en Espinosa (2006, p. 35) y Campusano (2006, p. 94).

³³ En los grupos focales con jóvenes y adultos jóvenes, el tema de la contratación privilegiada surgió con frecuencia. En los países sin una carrera de servicio civil independiente de las fuerzas políticas de turno, se destacó la importancia de los contactos políticos para conseguir un empleo en el sector público (véase, por ejemplo, Palau, Caputo y Segovia, 2006).

CUADRO 10

Chile, Ecuador y Perú: estabilidad laboral de los independientes, jóvenes y adultos
(En porcentajes de ocupados al inicio del período que se indica)

	Jóvenes	Adultos
<i>Chile, cambio entre inicio y fin de período de 18 meses, 1996-2003</i>		
Independientes		
Total (inicio del período)	12,5	27,8
Sin cambio	7,5	22,7
Cambio (asalariados u otros)	5,0	5,1
<i>Ecuador, cambios entre abril-mayo de 2000 y abril-mayo de 2002</i>		
Independientes		
Total (inicio del período)	10,1	37,5
Sin cambio	6,6	31,2
Cambio (asalariados u otros)	3,5	6,3
<i>Perú, cambios entre 1998 y 2001</i>		
Independientes		
Total (inicio del período)	40,8	63,0
Sin cambio	17,8	44,3
Cambio (asalariados u otros)	23,0	18,7

Fuente: Romero-Kaup Abreu y Weller (2006, p. 263).

más) para estimular los procesos de cambio social y cultural hacia sociedades más equitativas como para corregir transgresiones puntuales, especialmente porque la discriminación suele disfrazarse con argumentos racionales de eficiencia.³⁶

3. Espíritu emprendedor

Las estructuras productivas están en proceso de rápida transformación, a lo que contribuyen en gran medida las nuevas tecnologías de información y comunicación. Estas tecnologías no solo generan y exigen una mayor flexibilidad en los mercados —entre ellos, el laboral—, sino que también facilitan la inserción productiva independiente con inversiones de capital mucho menores que en la pauta productiva anterior. Estas oportunidades tecnoproductivas se ven reflejadas en el creciente interés de muchos jóvenes por tener una mayor independencia laboral, en un entorno en el que el empleo asalariado se caracteriza por una mayor precariedad e inestabilidad (Espinosa, 2006). En parte recogiendo estas tendencias, recientemente se ha visto en la promoción de las microempresas y el empleo por cuenta propia una estrategia para abordar el problema del desempleo juvenil.

Sin embargo, muchas de las microempresas están ligadas a la supervivencia y no son manifestaciones de la vocación emprendedora de los jóvenes (Messina, 2001). Además, hay que tomar en cuenta que las situaciones de escaso dinamismo económico no solo afectan la generación de empleo por parte de las empresas ya existentes, sino que también limitan las oportunidades de establecer y mantener nuevos negocios.

Los datos disponibles muestran que los jóvenes que aspiran a la independencia laboral y la creación de sus propias empresas enfrentan mayores obstáculos que los adultos. En efecto, los ocupados por cuenta propia o como empleadores son una proporción notoriamente menor entre los jóvenes que entre los adultos, lo que no sorprende ya que muchos jóvenes, aunque tengan interés en independizarse, prefieren primero acumular experiencia laboral en un empleo asalariado. Más importante aún es que hay una mayor inestabilidad entre los jóvenes independientes que entre los adultos. Como se puede apreciar sobre la base de los datos presentados en el cuadro 10 para Chile, Ecuador y Perú, una proporción significativamente más alta de jóvenes que trabajaron como independientes —es decir, por cuenta propia o como empleadores— cambian de categoría, en comparación con lo que se observa para los adultos. Por ejemplo, en Chile, a lo largo de un período de 18 meses, el 40% de los jóvenes que trabajaron como independientes al inicio del período, hacia el fin de ese lapso se cambiaron

³⁶ Bien se sabe que las leyes y la fiscalización de su cumplimiento no bastan para eliminar la discriminación, pero son instrumentos útiles.

En conclusión, para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es necesario establecer un círculo virtuoso entre un contexto más favorable —donde destacan las condiciones macroeconómicas que estimulan el crecimiento económico y por ende la demanda laboral, una nueva institucionalidad del mercado de trabajo y un reforzamiento del capital humano, social y cultural de los jóvenes—, sobre todo de aquellos en situación

de desventaja. Las medidas para mejorar las condiciones de la inserción laboral de las mujeres jóvenes, estimular el espíritu emprendedor y crear empleo harían una importante contribución complementaria. Así se generarían y aprovecharían más oportunidades de iniciar trayectorias laborales ascendentes y de reducir las profundas desigualdades que caracterizan a la región.

Bibliografía

- Abdala, E. (2004): Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina, en M. Molpeceres Pastor (coord.), *Idenidades y formación para el trabajo*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Abramo, L. (comp.) (2006): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Banco Mundial (2007): *Informe sobre el desarrollo mundial 2007: el desarrollo y la nueva generación*, Bogotá, D.C., Mayol Ediciones.
- Batthyány, K. (2004): *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*, Montevideo, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo) (2003): *Se buscan buenos empleos*, Washington, D.C.
- Blanchflower, D.G. y R.B. Freeman (comps.) (2000): *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Cacciamali, M.C. (2005): *Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México*, N° 2005/02, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Campusano, C.L. (2006): El mercado laboral y los jóvenes; una mirada del empresariado, en J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Mayol ediciones.
- Carranza, M. (comp.) (2006): Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño, LC/R.2130, San Salvador, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Instituto Universitario de Opinión Pública (IUDOP).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2001): *Panorama social de América Latina, 2000-2001*, LC/G.2138-P, Santiago de Chile, octubre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.01.II.G.141.
- (2004): *Panorama social de América Latina 2004*, LC/L.2220-P, Santiago de Chile, noviembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.04.II.G.148.
- (2006): *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2006*, LC/G.2327-P, Santiago de Chile, diciembre. Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.06.II.G.141.
- (2007): *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, LC/G.2335/Rev. 1, Santiago de Chile.
- CEPAL/OIJ (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Iberoamericana de Juventud) (2003): *Juventud e inclusión social en Iberoamérica*, LC/R.2108, Santiago de Chile.
- (2004): *La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias*, LC/L.2180, M. Hopenhayn (coord.), Santiago de Chile.
- Chacaltana, J. (2006a): Empleos para los jóvenes, LC/R.2129, Lima, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación (CEDEP)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ).
- (2006b): Trayectorias laborales de jóvenes peruanos, en J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Mayol ediciones.
- Charlín, M. y J. Weller (comps.) (2006): Juventud y mercado laboral: brechas y barreras, LC/R.2131, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Diez de Medina, R. (2001): *Jóvenes y empleo en los noventa*, Montevideo, Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).
- Durston, J. (2003): Capital social: parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe, en R. Atria, M. Siles y otros (comps.), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma*, LC/G.2194-P, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, N° de venta: S.03.II.G.03.
- Espinosa, B. (2006): Transformaciones y continuidades en el mundo del trabajo en América Latina desde la perspectiva de los jóvenes: introducción y síntesis de los estudios por país, en J. Weller, *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, D.C., Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Mayol ediciones.
- Fajnzylber, E. y G. Reyes (2005): Dinámica del empleo juvenil: resultados preliminares con datos del seguro de cesantía, *En foco*, N° 54, Santiago de Chile, Expansiva.
- Fawcett, C. (2002): Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe, serie *Documentos de trabajo mercado laboral*, Washington, D.C., Departamento de Desarrollo Sostenible, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Fawcett, C. y S. Howden (1998): El tema de género en los programas de formación técnica y profesional, *Women in Development*

acumulan poca experiencia relevante y la participación en estos programas frecuentemente tiene un efecto estigmatizante en el mercado de trabajo, lo que dificultaría la inserción laboral posterior.

▶ **PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO:
RESULTADOS E IMPACTOS DE UNA
INTERVENCIÓN PÚBLICO-PRIVADA**

▶ **PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO:
RESULTADOS E IMPACTOS DE UNA
INTERVENCIÓN PÚBLICO-PRIVADA**



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



PN
UD

Argentina



NACIONES UNIDAS

CEPAL



Organización
Internacional
del Trabajo

El presente estudio técnico *Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención público-privada* ha sido elaborado con el apoyo de la Oficina de la OIT en Argentina, en el marco del Programa Conjunto JP/ARG/08/002 de Apoyo a la Red de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La coordinación del Programa Jóvenes con Futuro está a cargo de la doctora Nidya Neer, Coordinadora del Programa Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Se agradece la colaboración y los aportes de Eduardo Lepore, Edith Byk, Gabriel Kessler e Isidro Adúriz.

Noviembre de 2010

Programa Conjunto Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

El Sistema de Naciones Unidas (SNU) lleva adelante su cooperación desde una perspectiva de derechos humanos, con el fin de apoyar la construcción de las capacidades de los diferentes actores del desarrollo, tanto de las instituciones públicas como de las organizaciones sociales y ciudadanas de las distintas jurisdicciones, priorizando, en particular, a los grupos más vulnerables.

En Argentina, la cooperación del SNU apoya el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y las prioridades nacionales de desarrollo a través del Marco de Asistencia de Naciones Unidas al Desarrollo para el período 2010-2014, firmado con el Gobierno argentino, y orientado al *desarrollo productivo*, el *trabajo decente*, la *inclusión social*, el *acceso a la salud*, el *acceso a la educación* y el *desarrollo institucional*. Al mismo tiempo, este marco de cooperación desarrolla un eje transversal desde el enfoque de género.

Junto con los múltiples programas y planes nacionales orientados a la promoción del trabajo decente, se suman algunas acciones interagenciales del SNU, como son: i) el apoyo brindado a la constitución de la Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa en Argentina (CEPAL, OIT, PNUD; 2004); ii) el Programa Conjunto de Apoyo al Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil (OIT, PNUD, UNICEF; 2008-2010); y iii) el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CEPAL, OIT, PNUD; 2008-2010).

Este último programa, pensado y ejecutado con la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y con las Agencias del SNU, tiene como propósito identificar, analizar y difundir las contribuciones empresariales al logro del Objetivo de Desarrollo del Milenio N° 3 de

PREFACIO ◀

Las políticas de juventud son parte central de un proyecto de desarrollo, en tanto contribuyen a la democratización de la sociedad. La legitimación de esa política se obtiene por vía de la eficacia técnica en la implementación de planes y programas, pero también mediante la explicitación de los fundamentos políticos que le dan sustento.

En este marco, la política se pone indefectiblemente en debate, dado que ya no es solamente una transferencia de servicios sino una propuesta sometida a reformulación, cuya implementación eficaz y exitosa depende de la obtención de un consenso, de un acuerdo entre distintos actores, con intereses y racionalidades también diferentes.

Sabemos que el mercado de trabajo discrimina, muy particularmente en el caso de los jóvenes y los adultos mayores. Al igual que en otros campos, es el Estado quien debe estar presente con mayor fuerza en la regulación de las relaciones sociales, pero no desde la figura histórica del Estado Interventor que se impone sobre el diálogo y el consenso, sino como un Estado Promotor y Regulador. Un Estado capaz de promover el desarrollo económico con eje en el trabajo, que nunca más se aparte de la inclusión social de todos y cada uno de los argentinos.

Desde esta perspectiva, las políticas de juventud constituyen a la vez: un esfuerzo técnico en la construcción de programas y servicios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los jóvenes. Un esfuerzo político explícito de integrar a los jóvenes en la construcción de un proyecto de sociedad con una determinada orientación. Y un esfuerzo democrático, pues prima la lógica del reconocimiento de la diversidad, antes que ver las realidades de los jóvenes en términos de una fragmentación social que se resiste a encajar en la implementación de planes y programas.

La férrea decisión del Gobierno argentino de generar medidas tendientes a mantener cada uno de los puestos de trabajo permitió sobrellevar la crisis internacional sin las gravísimas consecuencias que crisis anteriores, en otras épocas, habían desatado. Como parte de esas medidas,

ÍNDICE ◀

PRESENTACIÓN	13
DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO	15
PRIMERA PARTE. RESUMEN DE EVIDENCIAS	19
SEGUNDA PARTE. ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
I. Focalización	29
II. Desempeño general del Programa	35
III. Satisfacción de los jóvenes participantes	46
IV. Efectos sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes participantes	47
1. Efectos sobre la situación ocupacional	48
2. Efectos sobre la situación educativa	59
3. Efectos sobre las expectativas de corto y mediano plazo	64
4. Factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad	69
5. Efectos netos sobre las condiciones de empleabilidad	72
V. Efectos sobre las organizaciones empresarias	79
TERCERA PARTE. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXO. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS	89

PRESENTACIÓN ◀

El documento que aquí se presenta contiene los resultados de un estudio técnico de evaluación del Programa “Jóvenes con Futuro” (PJCF) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), desarrollado con la finalidad de contar con información precisa sobre sus resultados y efectos, con el propósito de fortalecer su gestión integral. Este estudio se desarrolla sobre la base de una investigación mixta cuali-cuantitativa realizada con la asistencia de la OIT, a partir de la implementación de grupos de discusión, entrevistas en profundidad con beneficiarios y una encuesta estratificada con diseño muestral probabilístico sobre la población objetivo.

Su aplicación se enmarca en el creciente reconocimiento de la importancia de la evaluación de las políticas activas de empleo, así como en los esfuerzos de los organismos gubernamentales para ofrecer evidencias sobre el desempeño de sus intervenciones no sólo en términos de procesos sino también en términos de resultados e impactos. No obstante, es la acumulación de un cuerpo de evidencias mixtas respecto de los logros de las intervenciones de empleo para jóvenes lo que otorga especial relevancia a la realización de estudios de resultados e impactos en esta área de las políticas activas de empleo (Betcherman, 2007).¹

Teniendo en cuenta estos antecedentes, y con el propósito de incrementar el grado de conocimiento del Programa y de sus beneficios entre las empresas y otras organizaciones relacionadas con la promoción del empleo juvenil, la Coordinación de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Trabajo Decente del MTEySS implementó, en el marco del Programa Conjunto OIT/CEPAL/PNUD de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente, el presente proceso de evaluación con el doble objetivo de:

- dotar a la Coordinación de RSE y Trabajo Decente de un conjunto de instrumentos técnicos de seguimiento de los proyectos de prácticas calificantes implementados por las empresas parti-

¹. El reciente Inventario de intervenciones para apoyar el empleo juvenil (IIEJ), una síntesis de 289 estudios sobre intervenciones de empleo para jóvenes llevadas a cabo en 84 países, muestra que estos programas son frecuentemente decepcionantes en términos de empleabilidad de los participantes y de costo-efectividad. Concretamente, el mismo meta-análisis, efectuado para mejorar la evidencia con respecto a las estrategias actuales, revela que sólo el 33% de los programas de empleo juvenil inventariados fueron “exitosos”, es decir que tuvieron un impacto positivo sobre las condiciones laborales (Betcherman, 2007).

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA JÓVENES CON FUTURO

El PJCF constituye una intervención público-privada de formación profesional y desarrollo de prácticas calificantes en empresas líderes, que busca dar una respuesta articulada a la problemática laboral de los jóvenes de sectores sociales vulnerables, mediante la mejora en sus condiciones de empleabilidad.²

Desarrollado en el ámbito de la Red de RSE y Trabajo Decente impulsada por el MTEySS, el Programa fue establecido por Convenio 164/06 entre el Ministerio y las empresas del sector privado, para la conformación de la Red de Empresas Jóvenes con Futuro, que reconoce entre sus principios rectores la responsabilidad social de las empresas en la generación de oportunidades de capacitación y práctica laboral para aquellos jóvenes que presentan mayores dificultades de inserción.

El Programa tiene el objetivo específico de generar oportunidades de inclusión social y laboral destinadas a los jóvenes, mediante prácticas calificantes realizadas en un ambiente de trabajo que permita la adquisición de las habilidades básicas y las competencias laborales requeridas por cada ocupación. Se encuentra así dirigido a jóvenes de 18 a 24 años de edad, procedentes de sectores vulnerables, que encuentren dificultades de acceso a un empleo por no haber completado sus estudios secundarios y no contar con una formación profesional acreditada o por no tener experiencia laboral significativa.

2. Para un detalle sobre la problemática laboral de la juventud en la Argentina, puede consultarse OIT (2007, 2008). En estos informes, existe consenso acerca de que los problemas de inserción laboral de los jóvenes, especialmente de los que provienen de sectores sociales vulnerables, están asociados con: la persistencia de elevadas tasas de desempleo; el fenómeno de la informalidad laboral y de los empleos precarios, que afecta en mayor medida a la población joven; y una segmentación de los itinerarios laborales como consecuencia de distintos ambientes socioeconómicos de origen y de un sistema educativo segmentado en términos de calidad de oferta diferenciada. No obstante, recientes estudios del MTEySS (2010) indican que el empleo asalariado formal orientado a la población joven creció durante el período 2002-2010 en una proporción superior al de los restantes tramos de edad. La sustantiva incorporación de jóvenes en el empleo formal que esta dinámica hizo posible implicó que una cantidad significativa de trabajadores de entre 18 y 29 años, ocupados en inserciones precarias o desocupados, accediera a empleos registrados en la seguridad social, lo que mejoró drásticamente sus condiciones laborales. Al respecto, cabe precisar que la tasa de empleo no registrado para la población de entre 18 y 29 años pasó del 64,4%, en 2003, al 47,3%, durante el primer trimestre de 2010, en tanto que la tasa de desocupación juvenil pasó, en ese mismo lapso, de 25% a 15%, lo que redujo la cantidad de desocupados en un 42%.

Durante el proceso de evaluación participaban activamente del Programa 27 empresas líderes, 21 de las cuales pertenecían al sector servicios (diseño e informática, servicios financieros, comercio, servicios públicos, servicios de correos, seguridad privada), en tanto que las 6 restantes pertenecían a la industria manufacturera (metalmeccánica, química y alimentos).

Debe indicarse que los proyectos ejecutados en el marco del PJCF no sólo contienen diferencias en aspectos tales como la cantidad de participantes y los meses de duración de las acciones, sino también en relación con los perfiles ocupacionales para los cuales se capacita a los jóvenes, de acuerdo con la heterogeneidad sectorial de las empresas participantes.³

3. Entre las ocupaciones específicas en las que los beneficiarios son formados cabe enumerar: operario metalúrgico, operario de mantenimiento, tornero, soldador, cortador, ensamblador, encintador, operador de procesos vitícolas y de elaboración, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de calidad, auxiliar de soporte técnico en sistemas, operador de ventas telefónicas, representante de atención al cliente, distribuidor de correspondencia, operario de logística, auxiliar operativo de correo, auxiliar de elaboración de alimentos, ayudante de conservación y mantenimiento, reposición, dibujante copista, mecánico, operador de equipos con conocimientos de procesamiento de datos, manejo de PC, máquinas de impresión, operador telefónico, programador, soporte técnico, operador de depósito, operador de empaque, recontador de valores, asistente del área de Recursos Humanos, empleado en auditoría mecánica y de calidad.

PRIMERA PARTE.

RESUMEN DE EVIDENCIAS

La focalización sobre sectores de vulnerabilidad social

El análisis de la información recogida entre los jóvenes que iniciaron las prácticas calificantes del PJCF da cuenta de que en su totalidad los beneficiarios corresponden al segmento de edad consignado por el Programa, siendo el promedio de edad, al momento del ingreso, de 20 años. El balance por sexo muestra que en un 40% se trata de jóvenes mujeres.

Es de interés señalar que una cuarta parte de los jóvenes tiene al menos un hijo a cargo que, en la mayoría de los casos, comparte la vivienda con sus abuelos. Si se consideran además las situaciones de jefatura del hogar, se comprueba que uno de cada tres beneficiarios tiene responsabilidades familiares de paternidad o jefatura de su hogar.

La condición de pobreza multidimensional que exhibe la mayor parte de los hogares de los jóvenes participantes del Programa expresa la adecuada focalización lograda sobre los sectores sociales vulnerables. Es de destacar que la mitad de los beneficiarios vive en hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), lo que manifiesta la extensión de la privación material que existe entre ellos.⁴

Estas condiciones también se advierten al considerar otros indicadores de exclusión. Una quinta parte de ellos reside en hogares que padecen situación de hacinamiento, y uno de cada tres reside en villas de emergencia o barrios segregados, lo que implica una incidencia 10 veces mayor a la constatada entre sus pares sin estudios secundarios.

En correspondencia con este cuadro de situación, la gran mayoría de las familias de los jóvenes beneficiarios cuenta con ingresos muy bajos: un 75% percibe un monto inferior a \$2000 por mes, lo cual equivale a un ingreso per cápita de \$365.

En relación con el acceso a las tecnologías de información y comunicación, puede notarse que cuatro de cada diez beneficiarios no posee una computadora y seis de cada diez no dispone de acceso a Internet en su casa. Estas carencias adquieren particular relevancia debido a las

4. Si se compara con mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) sobre los jóvenes de 18 a 24 años de edad del Área Metropolitana de Buenos Aires, se advierte una situación más desfavorable entre los participantes del Programa, incluso si se confronta con los que no cuentan con estudios secundarios (47% contra 23% y 41%, respectivamente).

seguridad e higiene, tecnologías informáticas, armado de CV y apoyo a la búsqueda de empleo, y derechos y deberes de los trabajadores.

Conforme con las pautas de diseño del Programa, la totalidad de los beneficiarios manifestó haber tenido un tutor a cargo durante el desarrollo de la práctica calificante. Entre los jóvenes que han pasado por el Programa, el promedio de beneficiarios por tutor es de 13,4. Sin embargo, si se considera a los jóvenes que se están capacitando en el momento de la evaluación, dicho promedio se reduce a 9,8, lo que indica la necesidad de reforzar este aspecto clave en la calidad de los proyectos de formación.

Un rasgo que merece ser especialmente resaltado, es que la amplia mayoría de los jóvenes beneficiarios ha tenido o tendrá evaluaciones continuas por parte de la empresa. Esta instancia aparece destacada como un ámbito de aprendizaje surgido del seguimiento personalizado de los tutores.

Por otra parte, cabe indicar que casi la mitad de los jóvenes ha recibido o recibirá un título o diploma adicional al certificado de participación otorgado conjuntamente por el MTEySS y la empresa. Este porcentaje se incrementa notoriamente entre quienes se están capacitando actualmente y expresa el desarrollo de las articulaciones efectuadas por las empresas en el marco del Programa con distintas instituciones educativas y de formación profesional.

Se destaca por parte de los jóvenes una fuerte apreciación del Programa, como primera experiencia de inmersión en el mundo del trabajo. Aunque se manifiestan conscientes del carácter formativo de la práctica, los beneficiarios no dejan de vivirla como una transición protegida hacia el empleo de calidad. Cabe señalar que la gran mayoría de los jóvenes que participó del Programa expresó haber realizado tareas de un modo diferenciado de las que efectuaban los trabajadores de la empresa, en consonancia con el carácter formativo de éstas.

Con referencia al comportamiento seguido por las empresas una vez culminada la formación, la encuesta permitió constatar que casi la mitad de los beneficiarios manifestó haber tenido un contacto posterior. Este aspecto, clave en el desarrollo de la capacidad de inserción sociolaboral y educativa de los beneficiarios, se corresponde con la percepción mayoritaria que existe entre ellos acerca de la necesidad de desarrollar acciones de acompañamiento con posterioridad a la formación.

Satisfacción de los beneficiarios con el desempeño general del Programa

La evaluación general del PJCF por parte de los jóvenes participantes es altamente positiva. Si se considera a aquellos que lo evaluaron muy bien (65%) y se adiciona a los que lo evaluaron bien (29%), se obtiene una evaluación positiva superior al 94%.

contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado, en tanto que en la situación posterior a la formación en la empresa, el 68% de éstos se encontraba ocupado en un empleo registrado. Los datos de la población ocupada de jóvenes sin estudios secundarios del AMBA muestran que el porcentaje que se halla en un empleo registrado no se diferencia del observado retrospectivamente en la historia laboral de los beneficiarios del PJCF: un 22% de los jóvenes del AMBA que no cuentan con estudios secundarios completos se desempeña en un empleo registrado. En correspondencia con la focalización lograda, esta comparación revela que los beneficiarios del Programa parten de una situación algo más desfavorable que la observada para el promedio de la población objetivo.

Un tercer indicador de impacto ocupacional es aquel relacionado con las remuneraciones obtenidas en los empleos conseguidos. Los datos recogidos indican que el ingreso mensual promedio de los beneficiarios del Programa que se encuentran actualmente ocupados es de \$1594. En términos comparativos, esto implica que obtienen un ingreso mensual 2,7 veces mayor al percibido por los jóvenes ocupados sin estudios secundarios del AMBA y 1,7 veces mayor que el percibido por sus pares con estudios secundarios completos del mismo conglomerado urbano.

Respecto de la localización de la inserción laboral, la mitad (49%) de los jóvenes ocupados que participaron del Programa fueron ocupados por las mismas empresas donde realizaron la práctica calificante, en tanto que uno de cada diez jóvenes de la mitad restante consiguió emplearse en una empresa del mismo sector de actividad económica. Cabe indicar que si bien la calidad de la inserción laboral desmejora cuando no se produce en la empresa capacitadora, de igual modo resulta más favorable que la observada en promedio en la población objetivo.

El retorno a la escuela y la culminación de los estudios secundarios

Si bien el Programa no establece como objetivo específico que los beneficiarios terminen sus estudios formales, teniendo en cuenta que esto constituye uno de los valores centrales de la iniciativa, las empresas capacitadoras facilitan alternativas para que los estudios sean retomados y/o completados, poniendo especial énfasis en la concientización de la educación como medio de inclusión.

Los resultados de la encuesta permiten evidenciar un importante retorno a la escuela por parte de los beneficiarios del Programa. Seis de cada diez jóvenes que realizaron la práctica calificante retomaron sus estudios formales durante el desarrollo de la misma o con posterioridad a su culminación, siendo esta proporción mayor entre las mujeres (77%) que entre los varones (52%), y entre quienes tuvieron seguimiento por parte de la empresa (70%) respecto de quienes no lo tuvieron (53%).

mente, si se coloca la atención en la valoración del Programa como instancia generadora de oportunidades, se detecta un marcado optimismo entre los jóvenes, que se asocia con la incorporación de expectativas de movilidad social ascendente en los imaginarios sobre el futuro.

Los factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad

La aplicación de ejercicios de análisis estadísticos multivariados permite obtener información precisa respecto de los factores que potencian o, por el contrario, limitan la obtención de los logros señalados.

Se advierte así que la probabilidad de retomar los estudios secundarios aumenta entre los más jóvenes, y entre aquellos menos atrasados en el sistema escolar. Sin embargo, es el seguimiento de la empresa capacitadora el factor que más contribuye a incrementar este regreso a la escuela. Si se considera, en cambio, la probabilidad de culminar los estudios secundarios, se comprueba que ésta aumenta también entre los jóvenes que se encuentran más avanzados en sus estudios secundarios. No obstante, la cercanía con el tutor constituye el factor más potente, lo que permite constatar la importancia del estímulo personalizado para alcanzar la culminación de la enseñanza.

La probabilidad de insertarse laboralmente se incrementa entre los beneficiarios más atrasados en el nivel de educación secundaria, lo que se asocia a trayectorias en mayor medida caracterizadas por experiencias de fracaso escolar. El seguimiento de la empresa capacitadora es un factor que incrementa las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes participantes. Contrariamente, el vivir en un asentamiento precario es un factor que disminuye tales probabilidades, lo que expresa un “efecto vecindario” que se asocia a la operatividad de ciertos mecanismos de segregación socioespacial.

El análisis de los factores asociados a la ocupación en un empleo de calidad permite comprobar que las variaciones respecto de atributos tales como el sexo, la edad, e incluso la educación, pierden influencia entre los egresados del Programa, para quienes el haber participado del proyecto pasa a ser el principal recurso de acceso a un empleo de calidad.⁵ En tal sentido, cabe señalar que el acompañamiento de la empresa capacitadora es uno de los factores con mayor poder predictivo, independientemente del hecho de que los jóvenes se hayan ocupado o no en la empresa que les brindó capacitación. Por el contrario, puede comprobarse que la residencia en una villa de emergencia o en un barrio carenciado disminuye las probabilidades de inserción en un empleo de calidad, al controlar el efecto del resto de las variables consideradas.

5. Corresponde aclarar que si se examina la influencia de las variables correspondientes al sexo, la edad y el nivel educativo entre una población de jóvenes que no pasó por el Programa se comprueba que los mecanismos de selectividad del mercado laboral formal asociados a tales atributos operan como es válido suponer.

iniciar un relacionamiento más estrecho con éste, como para consolidar las políticas empresariales de RSE mediante una asociación público-privada. Respecto de las organizaciones de la sociedad civil, se destaca la articulación lograda para desarrollar proyectos conjuntos a partir de la colaboración lograda en la implementación del Programa, especialmente en los barrios cercanos a los establecimientos de las empresas y en el reclutamiento de los beneficiarios.

Finalmente, un tercer plano de impactos sobre las organizaciones remite a las condiciones de sustentabilidad del PJCF. Aunque las empresas no han efectuado una evaluación respecto de la sustentabilidad del Programa, se detecta una marcada afirmación respecto de su trascendencia. En varios casos se argumenta que su implementación sería altamente probable incluso en un contexto en el cual no se contase con el apoyo del sector público, lo que da cuenta de la decisión de incorporar la práctica a la política de Recursos Humanos de las empresas.

SEGUNDA PARTE. ◀ ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. Focalización

De acuerdo con los Protocolos suscritos entre las empresas y el MTEySS, el Programa “Jóvenes con Futuro” (PJCF) ha dado cobertura al momento de iniciar la evaluación en el cuarto trimestre de 2009 a 1153 jóvenes, de los cuales 981 han realizado la práctica calificante (habiéndola completado o estando en proceso de completarla), en tanto que 172 habían sido seleccionados para iniciarla en el primer trimestre de 2010. Datos de registro actualizados al tercer trimestre de 2010 muestran que el número de beneficiarios cubiertos por el Programa supera los 1500.

Un primer análisis permite establecer que el 73% de los jóvenes que iniciaron la práctica calificante la culminaron satisfactoriamente, lo que implica una tasa de deserción general no diferente de la hallada en otros programas de características similares. Es de destacar que las mayores tasas de deserción se detectaron en los proyectos de formación en el sector terciario, con mayor número de beneficiarios.

La consideración de la información básica de los jóvenes que iniciaron las prácticas calificantes revela que en su totalidad corresponden al segmento de edad consignado (de 18 a 24 años) por el Programa y que ninguno de ellos contaba con estudios secundarios completos al momento del ingreso. Por otra parte, el balance por sexo muestra que en un 40% de los casos se trata de mujeres. El promedio de edad de los beneficiarios, al momento del ingreso, es de 20 años.

Con el fin de evaluar la focalización de la población beneficiaria, se indagó el perfil sociodemográfico y económico de los jóvenes que ya han participado del Programa, así como el de aquellos que se encuentran participando actualmente y el de los que están por comenzar. Dos dimensiones de las condiciones sociales de vida de los jóvenes aparecen entonces como centrales para este propósito. La primera de ellas se asocia a las condiciones de privación material de los hogares que integran; la segunda de ellas se vincula con el grado de conectividad resultante de la disposición de paquetes TICs.

Respecto de las condiciones materiales, puede observarse que el 47% de los jóvenes proviene de hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), lo que manifiesta la extensión de la pobreza

Los testimonios recogidos a partir de las entrevistas en profundidad reflejan estas carencias habitacionales, resaltando en particular los problemas de tenencia segura de la vivienda y de acceso a los servicios básicos de saneamiento, lo que manifiesta las múltiples dimensiones de la pobreza material, tal como lo ilustran estos casos:

“Yo vivo en un conventillo... las cloacas que antes estaban bien ahora ya están viejas y no funcionan, el agua no sube bien... yo tengo adentro cocina y baño. Hay familias que tienen baño afuera, por lo general casi todos tienen su cocina, pero con baño afuera”;

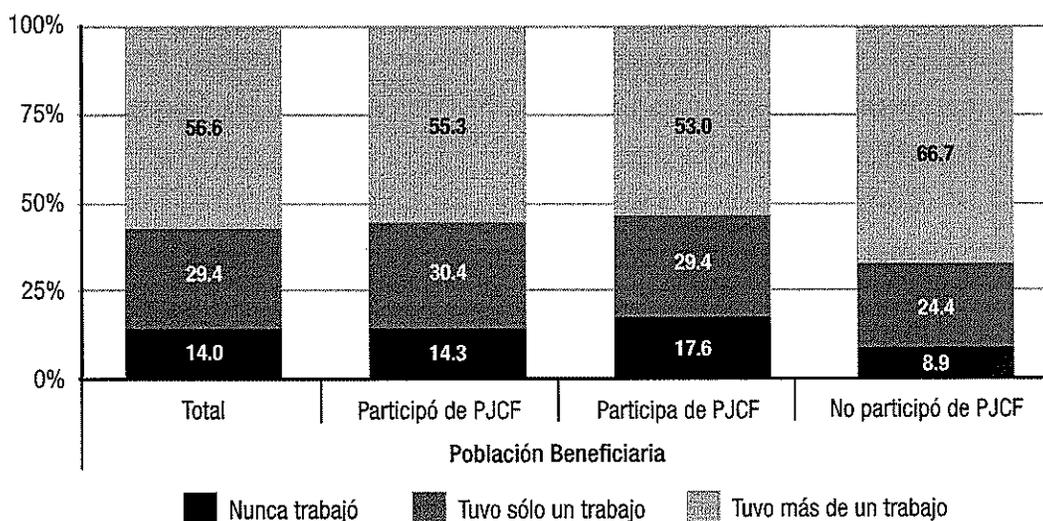
“... Está en comodato la casa en la que vivo, quedó de herencia a mi hermana, está en juicio por ambas partes. Quedamos como encargados hace 10 o 12 años acá, pero la otra parte quiere su parte, estamos con un juicio... En mi barrio son todas casas tomadas... Sí, en mi casa se pinchó la cañería de gas y el portero nos cortó como medio metro de caño, por eso no hay portero en el edificio. Por eso estamos sin gas desde el 2000 más o menos... Cocinamos con la garrafa...”.

De manera complementaria, resulta de interés ofrecer una caracterización sociodemográfica y económica de los hogares de los beneficiarios. Así, respecto de su composición, cabe indicar que una importante proporción de beneficiarios comparte su vivienda con un grupo familiar extendido o compuesto, con presencia de parientes extranucleares y/o no familiares (36%). Adicionalmente, en el 22% de los casos, los jóvenes tienen al menos un hijo a cargo que, en su mayoría, suele compartir el techo con sus abuelos. Como es de esperar, este porcentaje se duplica entre las beneficiarias mujeres (34%) respecto de los varones (17%).

El promedio de miembros con ingresos remunerados por hogar es de 2,6, con una tasa de dependencia promedio de 2,3 miembros por cada integrante remunerado. La gran mayoría de las familias cuenta con ingresos totales muy bajos: un 75% percibe un monto inferior a dos mil pesos por mes, lo cual equivale a un ingreso per cápita aproximado de \$365. Esta situación es similar a la del conjunto de los hogares del AMBA con jóvenes de entre 18 y 24 años de edad sin estudios secundarios.

Al momento de reconocer las principales problemáticas que afectan a sus hogares, los beneficiarios mencionan al desempleo como el rasgo más distintivo (47%). En tanto que más de un tercio de ellos declara la muerte o la pérdida de relación con el padre, la madre o algún hermano, y una décima parte se autopercibe como pobre. No obstante, una tercera parte manifiesta no padecer ninguno de los problemas sugeridos.

► FIGURA I.3: EXPERIENCIA LABORAL DE LOS JÓVENES ANTES DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Una vez realizada esta caracterización, vale la pena detenerse en algunas de las situaciones mencionadas. Un primer grupo de ellas está conformado alrededor de lo que podría denominarse “núcleos duros de condiciones de vida excluidas”, a partir de situaciones tales como el hacinamiento, la falta de saneamiento y la tenencia irregular de la vivienda ocupada. Si bien éstos son indicadores de la correcta focalización del Programa, resulta evidente su necesaria consideración para el diseño de políticas dirigidas hacia los jóvenes de los sectores vulnerables. De este modo, se podría favorecer el acceso a otros programas sociales existentes, que ayuden a resolver carencias básicas, tomando en cuenta el carácter integral que deben tener los abordajes destinados a la población más excluida.

Por otro lado, cabe centrarse en otra carencia que, si bien no se encuentra dentro de ese núcleo duro de exclusión de las condiciones de vida, surge del bajo acceso que los jóvenes tienen a las TICs, en una época en la cual la cultura de la tecnosociabilidad está modificando los patrones de conocimiento, el aprendizaje y las diversas dimensiones de la vida social y, entre ellas, del trabajo. Dado que el principal objetivo del PJCF es incrementar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de los sectores vulnerables, la conectividad a Internet representa un predictor de ventajas sociales que debería ser especialmente tomado en cuenta por las políticas de juventud en el ámbito laboral.

Hoy se vive en una coyuntura más favorable para promover el acceso de los jóvenes más vulnerables a las TICs. Contradiendo en parte los pronósticos más pesimistas de la década pasada sobre el

II. Desempeño general del Programa

En el presente apartado se describe el funcionamiento general del Programa desde la perspectiva de los propios beneficiarios. Esta perspectiva de análisis reviste especial interés no sólo por ser una valiosa fuente de información respecto de las características de los proyectos de formación, sino también porque permite reflejar la imagen que los participantes se han construido en relación con el funcionamiento del Programa. No obstante, es necesario señalar que precisamente por tratarse de percepciones, la información presentada puede diferir de las características objetivas que efectivamente adquirieron los proyectos llevados adelante.

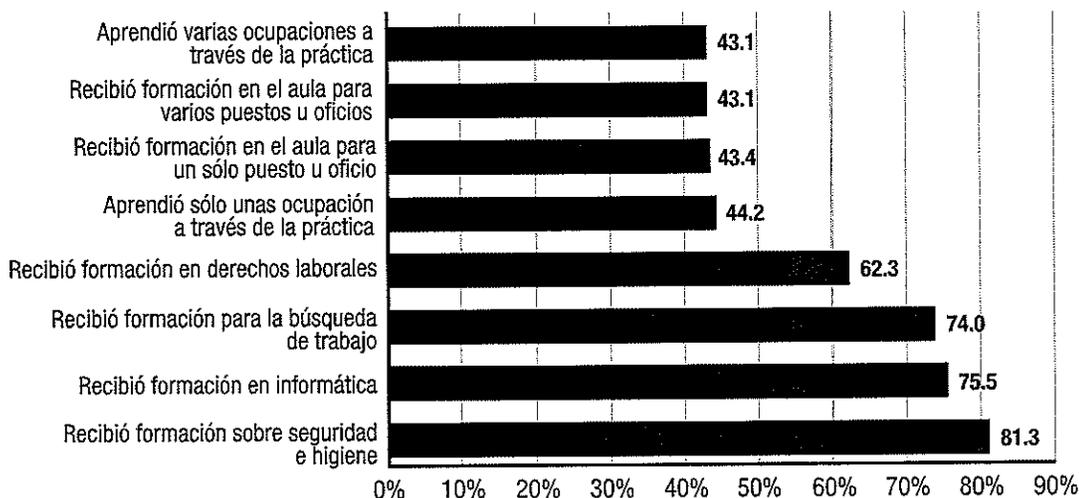
El primer aspecto relevado se encuentra relacionado con el tiempo que duró la práctica en las empresas. Los resultados han permitido constatar que aproximadamente la mitad de los jóvenes que ha participado del Programa lo hizo por un período inferior a los cinco meses, en tanto que una tercera parte lo ha hecho por seis meses o más. Sólo uno de cada 10 beneficiarios participa en proyectos de tres meses, cuya duración es la mínima requerida por el reglamento operativo del Programa.

Si bien se aprecia una variedad de canales a partir de los cuales los jóvenes se informan sobre el Programa, tres son los más mencionados. El primero es el de los amigos, conocidos o familiares que no han participado directamente del Programa, siendo un tercio de los beneficiarios los contactados por este medio informal ligado a las redes de capital social. Las Oficinas Municipales de Empleo constituyen el segundo medio más utilizado por los jóvenes para obtener información sobre el Programa, con un 25% de las menciones. Entre los jóvenes que están participando actualmente, la importancia de este canal se incrementó considerablemente y ha llegado a equiparar al primero. El tercer canal de información son los propios medios de comunicación, en particular, locales o barriales: más del 15% de los jóvenes mencionó haberlos utilizado. Por último, no debe dejar de señalarse que tanto las organizaciones religiosas, como los amigos, conocidos o parientes que pasaron por el Programa adquieren una mayor importancia entre los jóvenes que aún no han iniciado la práctica calificante, lo que indica el creciente peso de estas modalidades de contacto.

continuidad a la práctica. Si bien tal decisión puede estar motivada por la expectativa de emplearse en la empresa capacitadora, también es compatible con la importancia otorgada a la formación recibida en el Programa, como un recurso para acceder a la movilidad ocupacional.

Respecto de las actividades comprendidas dentro de la fase de capacitación en el aula, debe señalarse que si bien se constata una amplia variedad de contenidos, cuatro se destacan como los más frecuentes. En primer lugar, se comprueba que el 81% de los jóvenes manifestó haber recibido formación en seguridad e higiene en el ámbito laboral. En segundo y tercer término, se destaca como frecuente la formación en tecnología informática (75% de las menciones) y la capacitación en el armado del Currículum vitae y la búsqueda de empleo (74% de las menciones). En cuarto lugar se ubica la capacitación sobre derechos y deberes de los trabajadores, con un 62% de las menciones. Por otro lado, es importante aclarar que la capacitación en el aula relativa a las competencias específicas de las ocupaciones en las cuales se formó a los beneficiarios sigue la heterogeneidad de los perfiles ocupacionales de los proyectos implementados y es, en general, preparatoria de la fase de formación en el puesto de trabajo.

► FIGURA II.2: ACTIVIDADES QUE COMPRENDIÓ LA PRÁCTICA CALIFICANTE, EN % DE MENCIONES

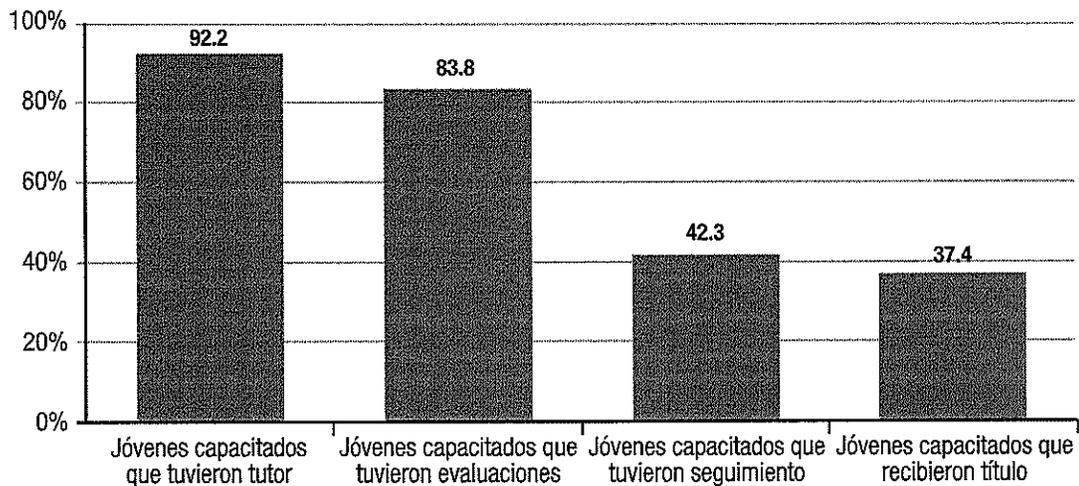


Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

De acuerdo con las pautas de diseño de los proyectos, la totalidad de los beneficiarios (92%) manifestó haber tenido un tutor a cargo durante el desarrollo de las actividades del Programa, sin que se hallen diferencias entre las cohortes consideradas. El promedio de jóvenes por tutor es de 13,4. Sin embargo, mientras que el promedio de beneficiarios por tutor es de 14,2 entre los jóvenes

la empresa capacitadora, según lo que el Programa tiene previsto de acuerdo con su normativa. Este porcentaje se incrementa considerablemente entre quienes se están capacitando actualmente (78%) y expresa el desarrollo que han adquirido las articulaciones efectuadas por las empresas, en el marco del Programa, con distintas instituciones educativas y de formación profesional, habilitadas para otorgar títulos específicos.

► FIGURA II.3: INDICADORES SELECCIONADOS DE DESEMPEÑO DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Teniendo en cuenta que el PJCF es una iniciativa público-privada cuya implementación se realiza de manera descentralizada en las empresas asociadas, resulta de interés conocer cuál es el grado de conocimiento por parte de los beneficiarios acerca del organismo público que tiene a cargo el Programa. El análisis de las respuestas recogidas muestra una situación polarizada entre aquellos que conocen el nombre de dicho organismo (48%) y aquellos que dicen desconocerlo (52%). Un aspecto importante es que el nivel de conocimiento se incrementa entre los jóvenes que se encuentran participando actualmente, pasando del 45% en el caso de los que ya participaron al 63% en el grupo mencionado. Dentro del grupo de jóvenes que dice conocer cuál es el organismo público que participa del proyecto de formación junto con la empresa, dos terceras partes (66%) contesta correctamente indicando que es el MTEySS. Entre los jóvenes que están actualmente participando en el Programa ese porcentaje es superior al 76%.

Al profundizar específicamente en la evaluación sobre el desempeño y los alcances del Programa, es posible señalar que la gran mayoría de los beneficiarios (81%) considera que la práctica

Complementariamente, los resultados de la fase cualitativa permiten constatar que uno de los aspectos que más se menciona como positivo se refiere al entorno social de la formación recibida, implicando vínculos tanto con otros participantes del Programa como con los colaboradores de la empresa:

“... Esta bueno el Programa, porque ayuda a los chicos, y ayuda en el lugar que te toque porque los mismos compañeros te ayudan a aprender cosas nuevas. Ayuda a que te vayas desarrollando, independizando”.

En igual sentido, en las entrevistas también se destaca el valor del clima de trabajo, la relación con los demás participantes y otros elementos cotidianos que muestran que para los jóvenes la práctica calificante ha sido, además de una instancia de capacitación profesional, una experiencia desarrolladora de habilidades sociales:

“... Yo me sentía bien, porque sentía que, por ejemplo, yo tenía un problema, y ellos estaban llamándome. O por ejemplo había una reunión, y yo por ser pasante no tendría que ir a participar, ellos me hacían participar de las reuniones. Entonces yo iba tomando confianza en mí, me iba sintiendo bien...”.

En algunos casos, se produce una autoevaluación respecto del propio desempeño en el proceso de formación, lo cual sin duda está relacionado con las devoluciones que los jóvenes fueron recibiendo de los tutores, así como con el intercambio generado con los compañeros del Programa y con otros colaboradores de la empresa:

“Creo que en el ámbito social que me tocaba dentro de la empresa me desarrollé bien. Y valoro eso, el hecho de poder mantener una buena conducta y una buena relación con mis compañeros de trabajo, creo que es lo más valorable...”.

La indagación cualitativa aporta así elementos de información que evidencian, además de la valoración del aprendizaje de las competencias específicas, una fuerte apreciación del Programa como primera experiencia de inducción en el mundo del trabajo. Si bien los jóvenes son conscientes de que se trata de una instancia de carácter formativo, la viven como una transición protegida hacia el mundo del trabajo, tal como se desprende del siguiente testimonio:

de los jóvenes que piensa que recibirá mayor experiencia laboral que formación teórica, aunque prefiere, no obstante, lo contrario. Lo mismo puede decirse en relación con la capacitación teórica, donde es mayor la proporción de jóvenes que la prefieren a la de quienes consideran que la recibirán en mayor medida. Este eventual desajuste de expectativas entre lo que los jóvenes participantes creen que recibirán y lo que realmente desean recibir es un punto a ser considerado en la política de comunicación del Programa, con el fin de lograr una mejor explicación del sentido eminentemente práctico que posee la formación en competencias.

Haciendo referencia a las expectativas que tienen los jóvenes que aún no han ingresado en el Programa, respecto de la práctica que llevarán a cabo, se observa que tres expectativas sobresalen del resto. En primer lugar, la mayoría (58%) espera poder obtener herramientas necesarias para conseguir un empleo por su propia cuenta. Luego, obtener un empleo permanente en la misma empresa que los va a capacitar es la segunda expectativa con más menciones (49%), en tanto que en tercer lugar aparece la expectativa de que la empresa donde se realiza la práctica calificante los ayude a conseguir un empleo en otra empresa (31%).

Por otra parte, también se advierte que un 20% de los jóvenes entrevistados reduce sus expectativas a que el Programa les permita obtener un ingreso fijo por algunos meses, mientras que un 15% tiene la expectativa de recibir la capacitación teórica que no ha recibido a través de la educación formal.

Ante la necesidad de escoger, en orden de importancia, entre tener un ingreso fijo u obtener formación para el trabajo, la mayoría de los jóvenes (76%) coincide en señalar que es más importante la capacitación laboral. Por el contrario, el restante 24% considera más importante tener un ingreso fijo durante los meses que dura la capacitación. La importancia dada a la capacitación en el trabajo no presenta grandes diferencias entre los tres universos relevados.

Así como la formación laboral tiene para los jóvenes un peso aún mayor que el ingreso percibido, lo mismo debe decirse de la formación personal respecto de la laboral. Frente a una pregunta que coloca a los jóvenes ante alternativas excluyentes (aunque en la realidad no lo son), se observa que el 86% de los entrevistados opina que el Programa debería concentrarse en brindar los medios para poder terminar el nivel secundario. Sólo el 14% considera que debería focalizar los esfuerzos en brindar capacitación para un trabajo concreto. Si bien el Programa está dirigido a mejorar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes de los sectores vulnerables mediante la capacitación en competencias, la culminación de los estudios secundarios es, en la perspectiva de los beneficiarios, algo particularmente estimado, en línea con la mayor valoración que le otorgan a la fase de capacitación en el aula más que en el puesto de trabajo.

desventajas de este panorama puedan ser convertidas en nuevas oportunidades de capacitación.⁹

El PJCF podría enmarcarse entre estas nuevas iniciativas que atienden el surgimiento de trayectorias no uniformes de articulación entre el mundo escolar y el laboral. Se trata de una práctica calificante, que si bien no puede asimilarse a un trabajo, no deja de ser percibida como una experiencia “entre la escuela y el trabajo”. Por un lado, el Programa introduce un incentivo para la culminación de los estudios secundarios, mientras que, por el otro, brinda una capacitación práctica en competencias laborales. No aparece así como un programa remedial para quienes han abandonado la escuela, aceptando esta situación sin cuestionarla, sino que al mismo tiempo que prepara para el mundo laboral, intenta la reconsideración de decisiones ya tomadas sobre la escolaridad. Por otro lado, además, el Programa acerca a los beneficiarios una “muestra” de lo que puede ser un empleo de calidad, por sus beneficios y por la experiencia subjetiva de respeto que conlleva. Sabiendo que para lograr un puesto efectivo es necesario “tener el secundario completo”, potencia el incentivo por la terminalidad educativa, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Sí, lo que estaba bueno, que me gustó mucho es que te daban la oportunidad de ingresar a un trabajo en el cual si no tenés el secundario completo, es muy difícil que puedas entrar. Un trabajo en el cual tenés obra social, tenías premios, tenías de todo. Y además te incentivaba a seguir estudiando para seguir estando en la empresa, así que sí, me gusto. Me incentivó bastante para empezar a estudiar, aunque en ese tiempo no rendí gran cantidad, rendí una sola mientras estuve acá pero bien, ahí fue cuando empecé a rendir”.

Testimonios como éstos muestran la posibilidad de inscribir el Programa “Jóvenes con Futuro” dentro de una nueva generación de políticas públicas de desarrollo de las condiciones de empleabilidad acordes con la creciente difusión de las trayectorias no lineales entre educación y trabajo, que buscan otras maneras de articular ambas instancias, mostrando la posibilidad de volver a crear oportunidades de formación profesional y de retorno a la educación, a partir de una experiencia en el ámbito de las empresas.

9. En tal sentido, son importantes iniciativas como las llamadas Escuelas de Reingreso, que brindan marcos flexibles para la terminalidad secundaria aun a quienes hace años han abandonado su educación y entrado en el mundo laboral. De igual modo, también debe destacarse la constitución de una nueva oferta de educación superior en diferentes zonas del país y, en particular, en el Gran Buenos Aires, a la que acceden jóvenes de sectores populares, en muchos casos con una inserción precaria en el mundo del trabajo (Tiramonti, 2007).

en términos de la preparación que brinda para conseguir un empleo. Esta evaluación positiva es levemente mayor entre los jóvenes que están participando actualmente (96%) y entre los que han tenido un seguimiento por parte de la empresa una vez finalizada la práctica (94%). Dado que uno de los aspectos que mayores expectativas genera entre los jóvenes es la posibilidad de adquirir experiencia laboral, no sólo para mejorar su capacitación, sino también para facilitar la búsqueda de empleo, el hecho de contar con una evaluación positiva en ambos aspectos es un dato de importancia para el desarrollo del Programa.

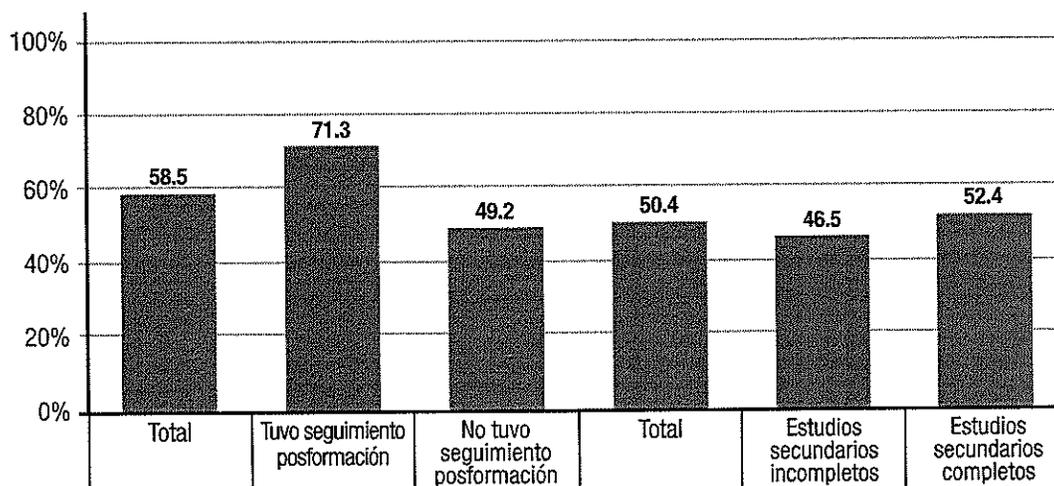
De forma similar a lo observado con la evaluación general de la práctica calificante y del apoyo brindado para conseguir empleo, la gestión de los capacitadores, tutores y demás profesionales que participaron en el proceso de formación recibe una evaluación positiva del 97%. Entre todos los aspectos analizados, éste es el que recibe un mayor porcentaje de evaluaciones positivas, sin que se observen diferencias significativas entre los distintos grupos relevados, lo que implica que la tutoría personalizada constituye un factor determinante de la satisfacción de los beneficiarios del PJCF.

IV. Efectos sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes participantes

Las evaluaciones de impacto tienen como propósito principal determinar si un programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares e instituciones a los cuales se aplica; a fin de obtener una estimación cuantitativa de estos beneficios y evaluar si ellos son o no atribuibles a la intervención. Los programas de capacitación laboral para jóvenes han sido extensamente evaluados en la experiencia internacional, lo que ha dado lugar al desarrollo de una variedad de métodos innovadores de evaluación, así como a un cuerpo de evidencias importante sobre su efectividad.

En esta sección se aborda el análisis de los efectos del PJCF sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que egresaron del mismo. Con el fin de evaluar en qué medida el Programa introdujo cambios significativos en tales condiciones, se tomará en cuenta la situación previa al ingreso y se la comparará con la situación posterior al egreso. Para contextualizar estas situaciones, se presentarán comparaciones con la situación de los jóvenes de igual tramo etario sin estudios secundarios residentes en el AMBA, a partir de los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), INDEC, correspondientes al primer trimestre de 2007.

► FIGURA IV.1: INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES DESPUÉS DEL PJCF, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT, y EPH - INDEC.

Una mirada más detallada sobre la inserción laboral de los beneficiarios permite visualizar que la tasa de empleo presenta una notoria diferencia entre quienes recibieron seguimiento posterior por parte de la empresa, respecto de aquellos que no han tenido ese contacto posformación. La brecha entre ambos grupos supera los 20 puntos porcentuales: mientras que entre los jóvenes que tuvieron seguimiento la tasa de empleo es del 71%, entre los que no han tenido contacto, dicha tasa es menor al 50%, equiparándose con la inserción laboral lograda por el conjunto de jóvenes del AMBA.

El segundo indicador de resultados que importa destacar permite una aproximación a la calidad del empleo de los jóvenes que han logrado insertarse una vez finalizada la práctica calificante. A tal efecto, se analiza dicho aspecto en clave comparativa respecto de la trayectoria laboral de los propios beneficiarios, previa al ingreso en el Programa, y respecto de la población del mismo segmento etario del AMBA.

Los resultados obtenidos muestran que los jóvenes que han pasado por el Programa, parten de una situación ocupacional similar a la observada entre los jóvenes sin estudios secundarios completos del AMBA pero consiguen, una vez finalizada la práctica, una inserción laboral de mejor calidad que la que exhiben incluso, y en promedio, los jóvenes con estudios secundarios finalizados de dicho aglomerado. Puede notarse que sólo el 27% de los jóvenes que culminó la práctica calificante contaba con una experiencia laboral previa en un empleo registrado. En tanto que, cuando se considera la situación posterior al paso por el Programa, ese porcentaje se incrementa al 68%,

Resulta útil indicar que los datos de la población ocupada de jóvenes sin estudios secundarios del AMBA muestran que el porcentaje de ellos que se encuentra en un empleo registrado no se diferencia del observado retrospectivamente en la historia laboral de los beneficiarios del PJCF. Sólo un 22% de aquellos que no cuentan con estudios secundarios completos se encuentra actualmente ocupado en un empleo registrado. En correspondencia con la focalización lograda, esta comparación revela que los beneficiarios del PJCF parten de una situación no más favorable que la observada entre sus pares sin estudios secundarios.

Por otra parte, también se advierte que la ocupación en un empleo de calidad de los beneficiarios del Programa es comparativamente mayor a la observada entre los jóvenes ocupados del AMBA con estudios secundarios completos: mientras que un 48% de éstos se halla inserto en un empleo registrado, el porcentaje obtenido entre los jóvenes que culminaron la práctica calificante es, como se mencionó, del 68%.

Adicionalmente, cabe señalar que cuando se consideran las diferencias por sexo, se comprueba que las mujeres beneficiarias evidencian un mejor desempeño relativo que los varones. Partiendo de una situación laboral comparable, se advierte que, en la situación posterior al egreso del Programa, el 77% de las jóvenes actualmente ocupadas se desempeña en un empleo registrado, mientras que en el caso de los varones esa tasa es del 63%.

De igual manera que lo afirmado respecto de la tasa de empleo, resulta pertinente señalar que la existencia de seguimiento posterior por parte de la empresa introduce un efecto significativo en el incremento de la capacidad de los beneficiarios de insertarse en un empleo de calidad. Así se observa que, entre quienes recibieron ese seguimiento, la tasa de empleo registrado asciende a 88%, mientras que entre quienes no tuvieron contacto posterior con la empresa que les brindó capacitación ese porcentaje disminuye a 45%.

Otra dimensión relevante de la calidad de la inserción laboral de los beneficiarios es la relativa a las remuneraciones obtenidas. Los datos recogidos indican que el ingreso mensual promedio de fuentes laborales de los beneficiarios que pasaron por el Programa y que se encuentran actualmente ocupados es de \$1594.¹⁰ En términos comparativos, esto implica que obtienen un salario 2,7 veces mayor al percibido por los jóvenes ocupados sin estudios secundarios residentes en el AMBA y 1,7 veces mayor al percibido por aquellos con estudios secundarios completos del mismo conglomerado urbano. Tales brechas salariales sin duda expresan una marcada ventaja en la cali-

10. Se trata de valores corrientes, correspondientes al cuarto trimestre de 2009.

cante declara hallarse en una situación de empleo registrado, en tanto que casi la mitad (45%) de los que se ocupan en otra empresa revela hallarse en igual situación. De este modo, se encuentra que la calidad de la inserción laboral de los beneficiarios que no se ocupan en la misma empresa en la cual fueron capacitados es similar a la observada entre los jóvenes ocupados del AMBA con estudios secundarios completos, lo que da cuenta del incremento alcanzado en las condiciones de empleabilidad.

Para concluir este apartado, importa resaltar los efectos positivos de la práctica calificante sobre las condiciones subjetivas de empleabilidad de los beneficiarios, observando cuál es su valoración respecto de las propias capacidades para conseguir empleo. En tal sentido, cabe indicar que el 85% de los jóvenes que pasó por el Programa respondió afirmativamente a tal interrogante, acotando las brechas detectadas según el hecho de haber recibido seguimiento, como se verá más adelante en relación con el impacto sobre las expectativas.

La profundización de estos tópicos durante las entrevistas mostró que los jóvenes se refieren principalmente al apoyo brindado por el Programa para mejorar su desempeño en el ámbito laboral y a la posibilidad de sumar mayor experiencia en el desarrollo de un oficio o una actividad particular, como los elementos centrales de sus mejoras en la capacidad de inserción laboral.

EL APRENDIZAJE DE LA CULTURA DEL TRABAJO DE CALIDAD

La indagación cualitativa muestra que los efectos del PJCF son importantes y se plasman en distintos aspectos de la vida de los beneficiarios. Uno de ellos es el que remite al aprendizaje de la “cultura del trabajo de calidad”, que acompaña la adquisición de las competencias específicas. Otro es el que se aprecia en torno al desarrollo de las capacidades para entablar relaciones y un tercero se refiere a elementos más propios de la subjetividad de los beneficiarios.

En relación con el primero de los aspectos mencionados, un indicador importante es que la casi totalidad de los beneficiarios considera que las competencias aprendidas no sólo son válidas para un puesto de trabajo en la misma empresa en la cual se capacitó, sino para otros puestos a los que podría aspirar en el futuro. Los jóvenes entrevistados otorgan una particular valoración al hecho de haber aprendido y también experimentado lo “qué es un trabajo”: el cumplimiento de los horarios, las formas de conducirse, el trato con distintas jerarquías, el tipo de lenguaje a utilizar.

Esta apreciación pone en evidencia un aspecto de no menor importancia en una época en la cual se ha tematizado sobre el supuesto “fin de la cultura del trabajo”. Para buena parte de las generaciones anteriores, las trayectorias lineales entre la escolaridad y el trabajo eran formas de

subrayan aquellas que acrecientan sus posibilidades en los eventuales procesos de búsqueda de empleo. Se valora particularmente el aprendizaje del armado del Currículum vitae, saber desenvolverse en una entrevista y otras competencias para la búsqueda laboral, tal como se desprende del siguiente testimonio:

“Te enseñaban cosas como armar un Currículum o hacer una presentación hablada hacia un posible jefe o un entrevistador. Sí, hubo ayuda para poder conseguir otro trabajo”.

Dentro de las competencias no ligadas a la ocupación para la cual se capacita, en muchos casos es valorado el logro de un mayor manejo autónomo en la ciudad y, en particular, en las áreas del centro, lo cual testimonia los condicionantes de segregación socioespacial que sufren los jóvenes y cómo esto los lleva a una restricción de la movilidad y de las áreas de la ciudad por donde circulan. Si concordamos con la idea de que en una sociedad inclusiva se maximiza la movilidad y se facilita la multiplicación de contactos, se advierte que un menor manejo de la ciudad refuerza la segregación y la autoexclusión, como surge en este testimonio, donde el aprender a desenvolverse en el espacio y en situaciones de interacción social aparecen relacionados:

“... Yo, gracias a la experiencia que tuve en la empresa, pude desenvolverme en la calle. Yo antes me quedaba, me dejabas en un lugar y me perdía. Eso es lo que más marcó, porque yo antes ni hablaba, no te saludaba si no te conocía, era totalmente fría... Yo cambié totalmente”.

Cabe destacar que todos estos aprendizajes mencionados implicaron la dedicación de los tutores y otros colaboradores de las empresas donde los jóvenes desarrollaron su formación. Esto se refiere en varios testimonios, en los cuales se aprecia la organización de las actividades o la dedicación brindada durante la práctica calificante, que incluía entre otros aspectos instancias periódicas de evaluación:

“... lo bueno del programa es que fueron bastante dedicados a nosotros, porque éramos un grupo, teníamos un aula donde nos explicaban bien todo, todo muy detallado, se portaban bien, nos iban evaluando lo que ellos nos explicaban durante los meses”.

y con un grado de solidaridad entre ellos. Por otro lado, se detecta un sentimiento de pertenencia al grupo, aunque circunscripto al período de la formación. Tales dimensiones aparecen resaltadas por los distintos testimonios, donde el grupo es muy valorado, en muchos casos no limitándose a los otros participantes del PJCF, sino incluyendo también a los empleados de la empresa con quienes se compartían espacios cotidianos. El grupo era un apoyo para los problemas y dudas que se suscitaban y, sobre todo, constituía el marco de aprendizaje para los distintos contenidos:

“En cuanto a lo personal, en el trato con mis compañeros me aportó mucho. Por llevarme con otra gente que nunca había conocido... otro estilo de personalidades totalmente distintas a mí. Y la lleve bastante bien. Después me cansé, pero me hizo bastante bien”.

Más allá de la identificación con otros en situación similar y del apoyo en situaciones conflictivas o incluso placenteras, muchos son los que valoran como un aprendizaje la posibilidad del trabajo grupal:

“Siempre ayuda. Enseña a relacionarse y a respetar a otras personas, diferentes puntos de vista, a integrarte. Eso es lo que rescato de la práctica... Está bien hecho el programa, y el tema de la inserción, y todo lo que consistía. Rescato la relación laboral, estar en un grupo y en un equipo, relacionarte, escuchar a los demás, que sea una buena integración...”.

Para algunos de los jóvenes, éste fue un primer elemento novedoso a destacar:

“Fue novedoso porque fue la primera vez que yo trabajaba con gente. Medio como que te daba vergüenza que un montón de gente te estaba mirando a cada rato pero por suerte los compañeros que me tocaron, tanto los pasantes como los de (nombra la empresa) me la hicieron fácil. Me hicieron sentir cómodo...”.

Es significativo, tanto en éste como en otros testimonios, que no se valora a un grupo homogéneo, sino que se rescata la diversidad de perfiles, de edades y presumiblemente de niveles socioeconómicos. En algunos casos, se destaca explícitamente la ausencia de discriminación y de otras formas de estigmatización; así lo refiere un joven:

contagiaba, la orientación para querer hacerlo yo mismo, y avanzar en la empresa, fijarme objetivos...”.

Resulta notable observar que esta valoración positiva no se reduce por el hecho de que en muchos casos la expectativa inicial de los jóvenes, de ser empleados por la empresa que los capacita luego de culminar la práctica calificante, no se concrete.

Un último aspecto a resaltar surge al considerar los temas de la exclusión y de la segregación socioespacial. Como ya fue mencionado, la indagación cualitativa no arroja evidencias respecto de la existencia de modos de discriminación o de sentimientos de estigmatización por tratarse de beneficiarios de políticas sociales en un ámbito laboral y, en muchos casos, por tratarse de empresas de servicios, en contacto con trabajadores calificados. De hecho, los jóvenes se sentían sumamente bien tratados, sin ningún tipo de marcador de las diferencias sociales o, incluso, subrayaban que eran una suerte de “privilegiados”, en mejores condiciones que los propios empleados.

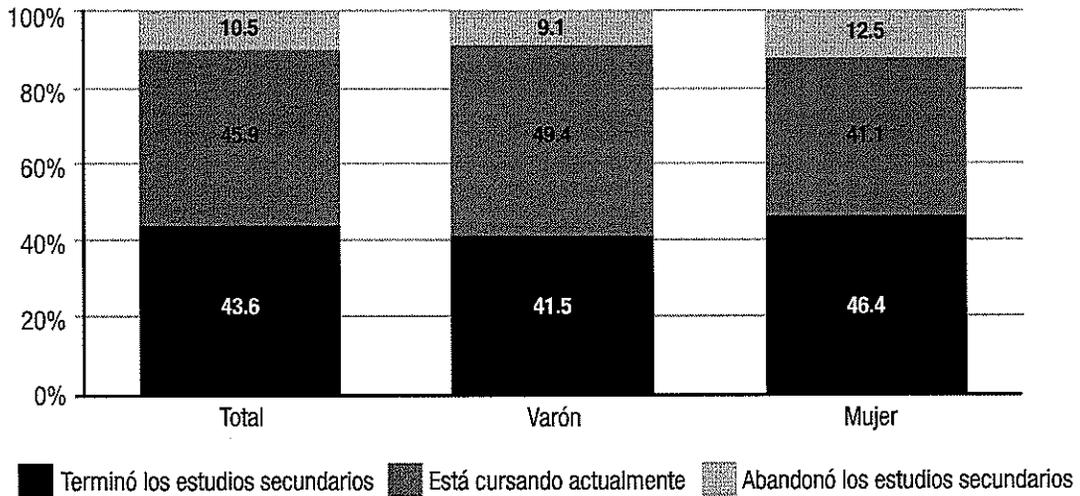
La ausencia de evidencias acerca de formas de discriminación no es un resultado menor de la evaluación, especialmente en un contexto en el cual diversos estudios recientes indican la denuncia de la discriminación por parte de jóvenes de sectores populares; discriminación tanto entre pares como sobre todo en los espacios públicos o en lugares de diversión, donde no son bienvenidos o, en el peor de los casos, son considerados “sospechosos” (PNUD, 2009).

Esto llama a la reflexión sobre un tema muy trabajado en relación con las políticas sociales en las décadas pasadas: los procesos de estigmatización. La experiencia del PJCF muestra, por un lado, un ámbito laboral que no discrimina, pero al mismo tiempo, cómo la existencia de una actividad valorizante evita el riesgo de sentirse estigmatizado a pesar de que teóricamente se presentan dos flancos por donde el prejuicio podría expresarse, esto es, el doble carácter de ser jóvenes de sectores vulnerables y el de ser beneficiarios de un programa social. Si bien la experiencia limitada de un programa no permite hacer generalizaciones, es probable que coexistan, por un lado, tendencias hacia una mayor segregación socioespacial y discriminación laboral y, por el otro, una voluntad de integración entre distintos sectores sociales. En cualquier caso, la experiencia del PJCF remarca que el lugar de trabajo es un espacio privilegiado donde, por supuesto sin ausencia de conflictos, la mayor integración social puede producirse.

IV.2. Efectos sobre la situación educativa

El segundo componente sujeto a evaluación se vincula con la función del PJCF de estimular a

► FIGURA IV.6: JÓVENES QUE RETOMARON LOS ESTUDIOS SECUNDARIOS DESPUÉS DE PJCF
SEGÚN SITUACIÓN EDUCACIONAL ACTUAL, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Dentro del grupo integrado por quienes no han retomado sus estudios y por quienes volvieron a abandonarlos luego de la práctica calificante, la gran mayoría (82%) dice tener previsto finalizarlos ni bien pueda, en tanto que la parte restante manifiesta no tener interés en terminarlos. Entre estos últimos, predomina el argumento (78%) de dedicar el tiempo exclusivamente a trabajar o a buscar trabajo.

Un análisis más detallado permite aportar algunos matices particulares que relativizan el resultado conseguido en relación con la terminalidad educativa. En primer lugar, debe señalarse que dos tercios de los jóvenes que realizaron la práctica contaban con cuarto año (segundo año polimodal) concluido y aprobado, y una parte importante había finalizado la cursada del último año del secundario, aunque adeudaba materias. Esta situación debe tenerse en cuenta ya que probablemente las motivaciones para completar el secundario no son exclusivamente atribuibles al programa. En segundo lugar, la expectativa de conseguir trabajo en la empresa donde se realiza la práctica calificante actúa, en muchos casos, como una motivación adicional muy probablemente condicionada por las políticas de selección de las empresas.

escuela o a rendir las materias adeudadas, como se desprende de estos testimonios:

“... La educación es importantísima. Mi mamá siempre me decía que tenía que estudiar. Antes cuando era más chica no lo entendía, pero la práctica en el programa me ayudo a darme cuenta que cada vez hay cosas más nuevas y difíciles y si no estudias te quedas...”;

“Sí, nosotros al último tiempo, que ya era fin de año, noviembre, diciembre, nos preguntaron cuántas materias debíamos y si teníamos la opción de pasar de año. Y yo estaba en 4to., para pasar a 5to., y me quedaban tres materias, nos iban evaluando. Nos pidieron cuántas materias debíamos cada uno, y si nos habíamos llevado, si teníamos que darlas y demás. De esta manera, nos estimulaban a seguir el secundario a la par del trabajo, y eso nos sirvió mucho. Nos decían que si terminábamos el secundario íbamos a poder seguir trabajando, con lo cual si no, nos iba a costar un poco más...”.

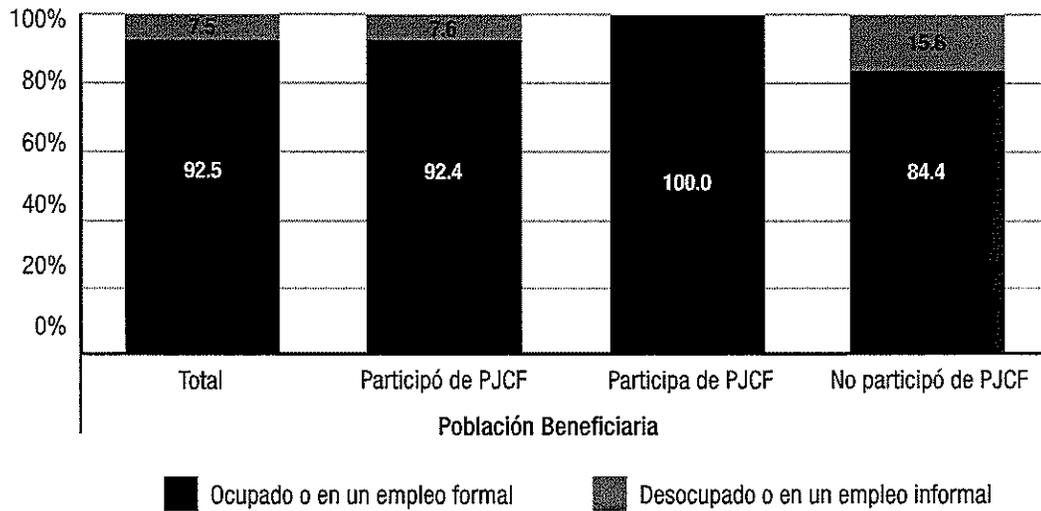
En otras ocasiones, el estímulo operaba de manera menos directa. En estos casos, el incentivo educativo no radicaba tanto en la demanda de los tutores, sino en el propio convencimiento de los jóvenes sobre la necesidad de contar con el título secundario para poder acceder a un empleo de calidad. No significa esto que los jóvenes no conocieran tal imperativo, sino que es presumible que al haber experimentado la posibilidad de trabajar en una empresa formal, algo que les parecía vedado hasta el momento, hayan modificado los incentivos para lograrlo. En otras palabras, el haber transitado por una experiencia positiva, visualizando la existencia de un lugar para ellos, puede haber producido una disminución de las creencias fatalistas, del estilo “para que voy a estudiar, si igual no va a haber un trabajo para mí”, haciendo posible una articulación exitosa entre esfuerzo y logro.

Los testimonios recogidos destacan, en este mismo sentido, una reiterada reflexión en torno a la idea de que “para tener un puesto como éste, es preciso estudiar”, tal como coinciden estos dos entrevistados:

“Por ejemplo, yo que no tengo el secundario, hay un montón de lugares que me dicen que no, que podría entrar por conocidos, contactos que tienen mis viejos y no puedo entrar porque no tengo el secundario. Es muy importante que termine el

taje se hace prácticamente nulo durante el desarrollo de la formación, y luego crece en la fase de egreso de la misma hasta alcanzar al 21%.

► FIGURA IV.8: PERCEPCIÓN DEL FUTURO OCUPACIONAL DE LOS JÓVENES EN CINCO AÑOS, EN %



Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

Por otra parte, al analizarse las percepciones de los jóvenes beneficiarios en relación con un futuro de mediano plazo (de aquí a cinco años), especialmente respecto de su situación laboral, se observan resultados similares a los obtenidos sobre la valoración de las posibilidades de conseguir empleo. En efecto, mayoritariamente los beneficiarios revelan altas expectativas de mejorar su carrera laboral. Sin embargo, no debe dejar de señalarse que entre los jóvenes que aún no pasaron por la práctica existe mayor descreimiento respecto de la situación futura que entre quienes han participado o están participando actualmente del Programa. Las perspectivas en relación con la finalización de los estudios secundarios en un lapso de cinco años mantienen la misma tendencia. Interesa destacar que también existen diferencias de género en cuanto a esta percepción, ya que las mujeres muestran un optimismo mucho más marcado que los varones, especialmente en lo que se refiere a un posible acceso a estudios universitarios.

juvenil que desde principios de la década de 1990 triplica la de otros grupos etarios (Beccaria, 2005), pero también porque la precariedad laboral los afecta más que el desempleo de larga duración. Además, otros estudios observaron que el aumento de la cobertura educativa no tuvo su correlato en una mejora en las oportunidades laborales (Salvia y Léopore, 2005).

Por supuesto, los resultados de este informe se refieren a un número acotado de casos asociados a una experiencia de política pública concreta. De todos modos, son compatibles con interpretaciones más recientes sobre el cambio de un horizonte homogéneamente fatalista, debido a signos positivos en los últimos años. En parte, ello puede responder a un punto de inflexión generacional: se trata de una generación que ha crecido luego del desempleo masivo de las reformas neoliberales de los años noventa y que ha conocido la etapa de crecimiento económico posterior a 2003, con aumento sostenido del trabajo de calidad.

Por ello, sin que se pueda extrapolar a la situación del resto de los jóvenes de similar localización social, el desarrollar una práctica calificante en una empresa formal parece ser una circunstancia que ha sido acompañada por una ampliación del horizonte de expectativas. Aún reconociendo el lugar que ocupan en la estratificación social, así como la necesidad de terminar los estudios secundarios, los resultados encontrados no reflejan aquella visión de un “horizonte de precariedad duradera” (Kessler 2004), que los jóvenes de la generación anterior transmitían mayoritariamente en las investigaciones sobre juventud de fines de la década pasada.

La posibilidad de desarrollar una experiencia en una empresa formal, donde los jóvenes han conocido las distintas cualidades ligadas al trabajo decente, adquiere un impacto que les permite incorporar tales expectativas dentro de lo que imaginan como sus oportunidades futuras. Esto es particularmente subrayado entre aquellos que pudieron mantenerse en la empresa luego de culminar la práctica, más aún cuando logran combinar el trabajo con los estudios, como en estos casos:

“Todavía no terminé el secundario, debo cuatro materias, pero estoy convencida de que voy a terminar y voy a estudiar un profesorado... En lo laboral pienso estar trabajando como profesora. Y en lo familiar, en que nosotros siempre quisimos comprarnos una casa y mis viejos laburaron toda su vida y no se pudieron comprar una casa”;

“Laboralmente creo voy a estar bien, tengo posibilidad de estar en la empresa que estoy, por ejemplo, veo un horizonte de progreso. Más que estoy estudiando y en

por el Programa resaltan así la importancia de analizar el modo como las políticas para jóvenes impactan en su subjetividad y, en particular, en la posibilidad de imaginar un futuro; de fijarse objetivos, como condición necesaria aunque no suficiente, para desplegar una capacidad de gestión que les permita alcanzarlos. En esta clase de impactos se encuentra una de las conexiones más relevantes entre los programas de formación profesional y sus contribuciones al desarrollo humano juvenil.

IV.4. Factores asociados a las mejoras en las condiciones de empleabilidad

La información presentada en las secciones anteriores describe los logros alcanzados sobre las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios del Programa, después de la formación recibida en la empresa. Sin embargo, nada nos dice acerca de los factores que explican la obtención de esos logros.

Para la exploración de estas relaciones, se seleccionó una serie de variables independientes con influencia en la determinación de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que pasaron por el Programa, agrupadas en tres niveles de ocurrencia: a) atributos individuales del beneficiario, b) atributos del hogar del beneficiario, y c) atributos del proyecto de formación en el que participó el beneficiario.

En el primer nivel se considera el sexo, el grupo de edad, el nivel de educación y la existencia de responsabilidades familiares. En el segundo, se considera el nivel de educación del jefe del hogar, el acceso a Internet en la vivienda y la localización de ésta en un barrio carenciado. Finalmente, en el tercer nivel, se incluye la cantidad de meses de duración de la capacitación, la cantidad de beneficiarios por tutor, la extensión de un título o diploma adicional al certificado de participación y el seguimiento por parte de la empresa capacitadora, en tanto se manifiestan como indicadores relacionados con los logros obtenidos por los beneficiarios, con posterioridad al egreso del Programa.

Para examinar el grado de influencia de estas variables independientes sobre los indicadores de logro descritos anteriormente, se aplicaron cuatro modelos de regresión lineal sobre variables dicotómicas. En cada caso, los indicadores de logros seleccionados operaron como variables dependientes a ser explicadas, en tanto que las variables referidas a las características demográficas y socioeconómicas de los beneficiarios y de los proyectos de formación operaron como variables independientes, explicativas o predictoras de los logros alcanzados por los beneficiarios.

El análisis de los coeficientes de regresión obtenidos de dichos modelos permite obtener in-

secuencia, más próximos a su culminación. El factor asociado a las características de los proyectos de formación que más incide en el incremento de las probabilidades de finalización de los estudios es la relación de cercanía con el tutor a cargo, lo que permite afirmar la importancia del estímulo personalizado para alcanzar la culminación de la enseñanza media.

Estos resultados también podrían estar dando cuenta de cierta tensión entre la situación de retorno a la escuela y la efectiva culminación de los estudios secundarios, como consecuencia del deficiente rendimiento escolar de muchos de los jóvenes beneficiarios que retomaron los estudios durante o al culminar la práctica. El examen de los factores asociados a la inserción laboral post-formación brinda, aunque de manera indirecta, elementos de información respecto de esta posible tensión, también detectada en las evaluaciones de impacto de los programas de transferencias condicionadas de ingresos.

En efecto, puede notarse, en tercer lugar, que la probabilidad de ocuparse en un empleo se incrementa comparativamente entre los beneficiarios más atrasados en el nivel de educación secundaria, lo que podría ser un indicador de las dificultades de culminación de los estudios que enfrentan los menos educados, quienes si bien han reingresado en el sistema educativo, lo hacen desde trayectorias en mayor medida caracterizadas por experiencias de fracaso escolar.

Asimismo, y tal como se observó en relación con la inclusión en el sistema de educación formal, el seguimiento de la empresa capacitadora de la situación sociolaboral y educativa de los beneficiarios, con posterioridad a la práctica calificante, constituye un factor que potencia las probabilidades de inserción laboral. Sin embargo, cabe reconocer que el vivir en una villa de emergencia o en un barrio carenciado es un factor que, con independencia de los demás factores considerados, disminuye las posibilidades de alcanzar dicha inserción, introduciendo un “efecto vecindario”, asociado a los mecanismos de segregación socioespacial que operan en el mercado laboral.

Finalmente, el análisis de los factores asociados a la ocupación en un empleo de calidad de los jóvenes que han egresado del Programa permite comprobar que las diferencias individuales, en términos de sexo, edad e, incluso, nivel educativo pierden buena parte de su influencia, pues ésta tiende a diluirse ante la presencia de otros factores explicativos. Si bien los ejercicios realizados sobre jóvenes que no pasaron por el Programa muestran que tales atributos importan a la hora de conseguir un empleo de calidad, especialmente el contar con credenciales secundarias, lo que se busca resaltar es que la participación en el Programa tiene un efecto de equiparación de las ventajas asociadas a tales características. En tal sentido, se debe subrayar que el seguimiento de la empresa capacitadora es el aspecto más determinante en el acceso a un empleo de calidad, un resultado que explica la importancia de tales acciones en las trayectorias de los participantes.

acciones de formación sobre la mejora en las condiciones objetivas de empleabilidad mediante el indicador de calidad de inserción laboral. Por el otro, se buscará determinar los impactos sobre condiciones subjetivas de empleabilidad a partir de la medición de la ausencia de creencias fatalistas.

Si bien en las evaluaciones de impacto es de utilidad contar con mediciones de las variables de impacto antes del tratamiento, se debe aclarar que si la aleatorización fue hecha correctamente no se requiere contar con dichas estimaciones, puesto que una asignación aleatoria asegura que ambos grupos presenten el mismo valor inicial promedio de las variables de impacto. De este modo, toda la diferencia postratamiento es atribuible al efecto del tratamiento.

En nuestro caso, y dado que por definición los jóvenes contactados se encontraban desempleados y sin concluir los estudios secundarios en la situación anterior al ingreso en el Programa, se privilegió medir la calidad de las trayectorias laborales recorridas hasta ese momento, mediante una observación retrospectiva que permitió establecer si los jóvenes habían contado al momento de ser contactados para poder incorporarse al Programa con al menos una experiencia de empleo formal.

Realizadas estas aclaraciones, a continuación se presentan los resultados de los análisis de significancia estadística de las diferencias de medias y, en segundo lugar, los resultados de los modelos de regresión logística binomial.

PRUEBAS DE DIFERENCIAS DE MEDIAS

La comparación entre las medias de las variables de impacto entre el grupo de tratamiento y el grupo de control, en la situación posterior al tratamiento, permite obtener una primera evidencia respecto del efecto neto introducido por el PJCF sobre la mejora en las condiciones de empleabilidad de los jóvenes. Tales pruebas permiten descartar la posibilidad de que las diferencias encontradas entre las estimaciones de ambos grupos sean atribuibles a un inadecuado tamaño de las muestras.

Es por ello que la prueba *t* de *student* para muestras independientes es habitualmente usada para contrastar la hipótesis nula de que las muestras proceden de dos subpoblaciones en las que la media de la variable *X* es la misma. Conviene aclarar que, en el caso hipotético de que las medias de la variable de impacto en los dos grupos establecidos fuesen iguales, la diferencia entre ellas sería igual a cero, siendo en consecuencia nulo el efecto producido por el tratamiento. No obstante, antes de evaluar la significancia estadística de la diferencias de medias, corresponde contrastar la igualdad de varianzas en la variable de impacto en los dos grupos definidos, dado que el estadís-

► FIGURA IV.12: PRUEBA DE DIFERENCIAS DE MEDIAS EN NO TENER CREENCIAS FATALISTAS DESPUÉS DE PJCF.

GRUPO DE TRATAMIENTO CONTRA GRUPO DE CONTROL

Group Statistics	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grupo de control	100	0.511	0.502	0.041
Grupo de tratamiento	150	0.839	0.368	0.030

Independent Samples Test	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	126.635	0.000	-6.458	297.989	0.000	-0.328	0.051	-0.428	-0.228
Equal variances not assumed			-6.458	273.563	0.000	-0.328	0.051	-0.428	-0.228

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

MODELOS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA BINARIA

Si bien los resultados de las pruebas de diferencias de medias hacen posible concluir que el PJCF genera una ventaja en las probabilidades de mejorar las condiciones de empleabilidad de sus beneficiarios respecto de los jóvenes que no han participado de esta experiencia, no permite establecer en qué medida esas ventajas son incrementadas por este sólo hecho. Es por ello que mediante la aplicación de los modelos de regresión logística binomial se intenta determinar la magnitud de la razón de ventajas generada en el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que participaron del Programa respecto de aquellos que no lo hicieron.

El haber contado con una experiencia formal y la ausencia de creencias fatalistas son en consecuencia las variables dependientes, y el hecho de haber participado o no de un proyecto de formación en el marco del PJCF es la variable independiente, lo cual explicaría una mayor o menor probabilidad de mejorar las condiciones de empleabilidad. Se debe aclarar que en este punto se considerará la participación en el Programa como un estímulo homogéneo para los participantes.

Una evaluación de este tipo requiere descartar que las diferencias en las estimaciones de las variables de resultado en el grupo de tratamiento y en el grupo de control se deban a factores ajenos a la participación en el Programa. Para ello, se incorporan al análisis algunas variables independientes que cumplen la función de controlar la comparabilidad entre ambos grupos, para estimar el efecto neto de la variable de participación en el PJCF en las variables de resultado.

► FIGURA IV.13: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBABILIDAD DE LOS JÓVENES DE ACCEDER A UN EMPLEO FORMAL
ANTES DE PJCF ESTIMADA A PARTIR DE REGRESIONES LOGÍSTICAS

	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Sexo	-0.465	2.103	0.147	0.628
Grupo de edad	1.109	12.772	0.000	3.031
Educación	0.656	3.606	0.058	1.926
Responsabilidades familiares	0.237	0.486	0.486	1.267
Educación del jefe	0.586	2.793	0.095	1.797
Internet en la vivienda	0.125	0.147	0.701	1.133
Experiencia laboral previa	1.445	17.357	0.000	4.244
Participación en PJCF	-0.968	10.224	0.001	0.380
Constante	-2.274	12.906	0.000	0.103

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

► FIGURA IV.14: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBABILIDAD DE LOS JÓVENES DE ACCEDER A UN EMPLEO FORMAL
DESPUÉS DE PJCF ESTIMADA A PARTIR DE REGRESIONES LOGÍSTICAS

	B	Wald	Sig.	Exp (B)
Sexo	-0.293	1.1	0.292	0.746
Grupo de edad	0.456	2.7	0.069	1.577
Educación	0.655	4.9	0.027	1.926
Responsabilidades familiares	0.410	1.9	0.168	1.506
Educación del jefe	0.680	5.4	0.020	1.973
Internet en la vivienda	-0.177	0.4	0.536	0.838
Experiencia laboral previa	0.796	8.6	0.003	2.216
Participación en PJCF	0.696	7.4	0.007	2.006
Constante	-1.844	11.9	0.001	0.158

Fuente: Encuesta PJCF - MTEySS/OIT.

en la estratificación socioeconómica, y 4) se produce una reducción de los pensamientos fatalistas respecto de las posibilidades de vincularse, en el mediano plazo, con el mercado laboral formal.

V. Efectos sobre las organizaciones empresarias

El presente apartado apunta a describir las principales fortalezas o aspectos positivos que ha dejado el Programa y las debilidades o dificultades que tuvo que enfrentar durante su implementación, de acuerdo con la perspectiva de los efectores directamente involucrados en la capacitación de los jóvenes beneficiarios. Asimismo, procura dar cuenta de la sustentabilidad del Programa en el tiempo y de las lecciones aprendidas como política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), incorporada en las empresas participantes.

LAS DIFICULTADES ENFRENTADAS

Entre las principales dificultades manifestadas por tutores y responsables de la capacitación del Programa “Jóvenes con Futuro” se destacan las siguientes:

- **Relación con los sindicatos:** la puesta en marcha del Programa implicó, para muchas empresas, una instancia de negociación con los representantes sindicales con presencia en la empresa. De acuerdo con la visión de algunas empresas, se generaron negociaciones en relación al diseño de los procedimientos de reclutamiento y al monto de las asignaciones y estipendios percibidos por parte de los beneficiarios. Los sindicatos fijaron posiciones que, protegiendo los intereses de los jóvenes, evitaran tensiones con los trabajadores de la empresa. Estas consideraciones no deben omitir la activa colaboración que en muchos proyectos realizaron los sindicatos, especialmente en materia de formación en el aula, brindando capacitadores e instalaciones para el desarrollo de las actividades.

- **Desembolsos:** se manifestaron dos preocupaciones al respecto. Por una parte, la falta de sincronización del pago de la ayuda económica no remunerativa a cargo del MTEySS con el pago de la asignación estímulo a cargo de la empresa se señaló como un motivo de queja por parte de los beneficiarios y, en menor medida, de presión sobre los responsables de la capacitación como “cara visible” del Programa. Por otra parte, también se manifestó cierta incomodidad con la

- **Movilización de recursos:** se enfatiza la capacidad demostrada a partir de la implementación del Programa para movilizar recursos humanos, que no se conocía, de antemano, cómo reaccionaría ante una experiencia inédita. En tal sentido, se apreció una gran predisposición, involucramiento y sensibilización por parte de los encargados de la capacitación y otros colaboradores, quienes destinaron muchas horas de sus jornadas ordinarias de trabajo, para brindar acompañamiento personalizado a los jóvenes participantes. Gran parte de ellos sostuvo estar muy agradecido por la oportunidad que se les dio de participar como tutores en una experiencia tan gratificante.

- **Fortalecimiento de la comunicación interna y del trabajo en equipo:** se destaca la capacidad que ha logrado la experiencia para hacer más fluido el vínculo entre distintas gerencias y departamentos involucrados, especialmente en momentos en que la práctica requirió coordinación organizacional para la resolución de problemas de operación.

- **Incidencia en la política de selección de personal:** si bien el Programa no produjo modificaciones formales en las políticas de selección de personal, se enuncia como virtud, de manera explícita, la posibilidad que ha dado para sensibilizar a los responsables de las áreas de recursos humanos en relación con remover ciertos prejuicios que se hallaban arraigados, especialmente, en relación con la procedencia social y geográfica de los trabajadores.

- **Articulación con el sector público:** se destaca la capacidad del Programa para afianzar, y en otros casos iniciar, una relación de colaboración en temas de interés común entre la empresa y un organismo estatal, al que muchas veces, en el imaginario empresarial, se lo observa como enfrentado.

- **Articulación con la sociedad civil y la comunidad:** se destaca la posibilidad que brindó el Programa de acercar la empresa a organizaciones de la sociedad civil en las instancias de “reclutamiento” de jóvenes (Cáritas, AMIA, ONGs y escuelas cercanas al ámbito de influencia primaria de las empresas), así como la posibilidad de tener un acercamiento directo con los barrios carenciados más cercanos a las plantas donde se realizaron las prácticas.

- **Resultados obtenidos:** se destacan en todo sentido. Hacia afuera, porque según la mirada de los tutores la aplicación del Programa significó un gran avance en la formación de los jóvenes y en sus posibilidades de empleabilidad. Hacia adentro, porque para la empresa significó una oportuni-

TERCERA PARTE. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ◀

La evaluación de resultados e impactos del Programa “Jóvenes Con Futuro” sobre las condiciones de empleabilidad de los jóvenes es indudablemente positiva, tanto en términos de la calidad de la inserción laboral posformación como en términos del estímulo alcanzado para el retorno a la escuela y la culminación de los estudios secundarios. La propia percepción de los beneficiarios puesta de manifiesto en un óptimo nivel de satisfacción con el Programa, así como la de los tutores y otros responsables de la capacitación en las empresas respaldan la evidencia expuesta en este informe de investigación. Los resultados cuali-cuantitativos resultan así consistentes en cuanto a la identificación de los principales efectos producidos por el Programa sobre las distintas facetas del desarrollo humano de los jóvenes participantes, que no se reducen sólo a la dimensión ocupacional.

Es sin dudas el aprendizaje de la práctica del empleo de calidad, mediante la articulación de la capacitación en competencias laborales y la experiencia en un ámbito real de trabajo, el primer logro a destacar como un éxito del Programa. Aquí se combina una variedad de contenidos, que van desde el aprendizaje de los códigos de interacción en las organizaciones formales, hasta el desarrollo de la capacidad de integración ciudadana, pasando por la ejercitación de las competencias técnicas adquiridas en relación con la ocupación en la que se recibió formación.

Un segundo logro a remarcar se refiere a una dimensión temporal de los efectos producidos por el Programa y da cuenta de su proyección más allá del presente, al estimular la construcción de un proyecto ocupacional futuro. Esto ocurre, al mismo tiempo que se produce entre los jóvenes participantes una motivación adicional para lograr la culminación de los estudios secundarios relegados e, incluso, la planificación de los estudios superiores. El carácter valorizante que asume la participación en espacios –vale la pena resaltar, caracterizados por la ausencia de discriminación– acrecienta la autoestima personal y la confianza en las propias capacidades, lo que permite contrarrestar los efectos externos de la estigmatización y reafirmar el papel integrador de las prácticas calificantes en el ámbito de la empresa.

vecindario” introduce en las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes, podría plantearse una mayor exigencia de focalización entre jóvenes residentes de barrios carenciados o villas de emergencia. Otra adecuación posible, en igual sentido, sería la de priorizar el acceso a aquellos jóvenes que no sólo no hayan completado el nivel secundario sino que hayan desertado durante los primeros años del ciclo o bien que lo hayan abandonado por lo menos dos años atrás.

En segundo lugar, a partir de los resultados que evidencian un mejor desempeño relativo de los jóvenes que recibieron acompañamiento por parte de las empresas capacitadoras, sería recomendable formalizar una instancia de seguimiento posterior a la culminación de la práctica calificante. En tal sentido, se sugiere que esa instancia pueda ofrecer opciones de acompañamiento que potencien las posibilidades de acceso a empleos de calidad y de finalización de los estudios secundarios, así como de articulación con otros programas sociales, considerando la multidimensionalidad del desarrollo humano juvenil (salud psicofísica, prevención de adicciones, acceso a la vivienda, entre otras temáticas).

Finalmente, y en relación a la posible tensión que puede surgir entre la opción de la ampliación de la escala de cobertura del Programa y la opción de consolidación de la calidad de los procedimientos, resultados e impactos logrados en el marco de una intervención público-privada orientada por los principios de la RSE, resulta importante plantear que un razonable camino intermedio consistiría en la generalización del PJCF, entre las empresas que forman parte de la Red de RSE y Trabajo Decente, apoyada en la activación de incentivos a la contratación de jóvenes entre las empresas que integran la cadena de suministro de las líderes, mediante la potenciación de las sinergias, con instrumentos públicos de promoción del empleo.

En cualquiera de los casos, cabe remarcar la importancia que toma la participación de las empresas en el diseño y la implementación de las intervenciones de empleo para jóvenes, así como la centralidad que en ese marco adquieren las estrategias de estímulo a los ámbitos de la RSE. Ya sea porque les permite proveer las competencias laborales que no brinda el sistema de educación formal, ya sea porque les posibilita la interacción con sectores sociales con los que difícilmente se conectarían, el PJCF presenta notorios rasgos de sustentabilidad, que encuentran su expresión más acabada en la decisión adoptada por muchas de las empresas participantes respecto de la incorporación de las prácticas calificantes, en el marco de sus políticas de formación y desarrollo de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Abdala, E. (2004), *Manual para la evaluación de impacto en Programas de Formación para Jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR/OIT.
 - Beccaria, L. (2005), "Jóvenes y empleo en la Argentina", en *Anales de la Educación común*, Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, Año 1, N° 1-2, septiembre de 2005.
 - Betcherman, R., Godfrey, M., Puerto, S. Friederike, R. y Stravreska, A. (2007), *Inventario Mundial de Intervenciones para Apoyar el Empleo Juvenil*, SP Discussion Paper N° 0715, Banco Mundial, pp. 21-23.
 - Castells, M. (2006), *Comunicación móvil y sociedad. Una perspectiva global*, Barcelona, Ariel.
 - Diez de Medina, R. (2004), "Introducción a los métodos experimentales y cuasiexperimentales para la evaluación de programas de capacitación", en Abdala, E., *Manual para la evaluación de impacto en Programas de Formación para Jóvenes*, Montevideo, CINTERFOR/OIT, pp. 119-142.
 - Duschatztky, S. y Corea, C. (2003), *Chicos en banda*, Buenos Aires, Paidós.
 - Filmus, D. y Miranda, A. (2000), *El impacto de la crisis del mercado de trabajo entre los egresados de la escuela media*, Dirección Nacional de Juventud, Buenos Aires. Disponible en <http://www.juventud.gov.ar>
 - Jones, P. (2010), *Formación profesional y formación en el empleo: algunas consideraciones sobre evaluaciones de impacto*, Banco Mundial, pp. 1-21.
 - Kessler, G. (2004), *Sociología del delito amateur*, Buenos Aires, Paidós.
-

ANEXO. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS ◀

Objetivo general

El estudio aquí descrito tiene como objetivo general proporcionar elementos de información y análisis que permitan valorar el desempeño de las actividades, y el logro de resultados y de efectos esperados, a fin de corroborar o modificar las hipótesis que sustentan la formulación e implementación del Programa “Jóvenes con Futuro” y de generar conocimiento que alimente la toma de decisiones.

Objetivos específicos

- Establecer los resultados obtenidos por las líneas de acción de los componentes del Programa.
- Verificar en qué medida los proyectos en curso están avanzando en la dirección prevista, cuantificando sus desvíos.
- Determinar en qué medida los proyectos ejecutados han alcanzado los efectos esperados e identificar los factores que contribuyeron a producir esos resultados.
- Proponer estrategias de soporte, dirigidas a consolidar la sustentabilidad futura de los logros obtenidos por el Programa.
- Documentar la experiencia, sus principales resultados, las lecciones aprendidas y las prácticas generadas en relación con su gestión.

Tipo de estudio

Estudio cuali-cuantitativo basado en la implementación de talleres diagnósticos con efectores del programa (tutores), entrevistas en profundidad con beneficiarios directos y una encuesta con diseño muestral probabilístico también con los jóvenes beneficiarios. Para la etapa cuantitativa, la recolección de datos se efectuó a partir de la combinación de entrevistas telefónicas y presenciales.

- **FASE CUALITATIVA**

Se realizaron 15 entrevistas en profundidad con beneficiarios y beneficiarias del Programa que han concluido con el proyecto al menos hace tres meses y se incluyó a aquellos que hayan estado en la primera cohorte, de modo de captar resultados del Programa en temporalidades distintas.

La fase cualitativa tiene como objetivos: a) complementar información que se haya recolectado en la fase cuantitativa, intentando recoger información de las mismas dimensiones que el instrumento cuantitativo pero a partir de preguntas abiertas y b) desplegar otras dimensiones no cubiertas por tal instrumento; en particular, el efecto eventual de la experiencia en dimensiones del mundo de vida de los jóvenes no vinculadas directamente con el trabajo ni con la formación. En efecto, una hipótesis de trabajo es que el Programa puede haber dejado huellas o favorecido algunos cambios en aspectos subjetivos de los jóvenes, aun cuando ello no haya sido explícitamente incluido entre los objetivos del Programa.

Se realizaron dos talleres diagnóstico o grupo de indagación operativa con efectores del sector privado, responsables de la implementación del Programa en las empresas que se encuentran bajo convenio. El objetivo de estos talleres fue, por una parte, consensuar los lineamientos de la evaluación a realizar, y por otra, delinear las principales fortalezas y debilidades del Programa desde la perspectiva de los efectores y tutores a cargo de la formación de los jóvenes. Este segundo taller se realizó con los tutores que han tenido a su cargo a los jóvenes en las empresas, de modo de poder captar: a) las diferentes formas de implementación del Programa, según el tipo de empresas, b) las sugerencias de los tutores sobre debilidades y fortalezas del Programa, c) las percepciones sobre las posibilidades futuras de empleabilidad de los jóvenes participantes, d) el efecto que la experiencia ha tenido específicamente para las empresas, en particular, en su relación con el entorno geográfico y social en el que se insertan, e) la sustentabilidad futura del Programa, según evaluaciones de costo/beneficio para la empresa y según la compatibilidad del mismo con su política de recursos humanos.

La metodología de los talleres con efectores fue la de un grupo focal de discusión con informantes claves: se trata de un grupo de 8 personas, de distinto tipo de empresas, según la modalidad de implementación y el tipo de actividades realizadas, coordinado por uno de los consultores del Proyecto. La duración de los talleres fue de dos horas.

Dimensiones contempladas en la evaluación

A continuación se detallan las dimensiones contempladas durante la investigación. Éstas constituyen el núcleo central sobre el cual han sido diseñadas las guías de pautas y los cuestionarios.

COBERTURA DEL PROGRAMA “JÓVENES CON FUTURO”

- Cobertura total del Programa
- Cobertura por componentes del Programa

LOGRO DE RESULTADOS ALCANZADOS POR LOS PROYECTOS Y SUS PRESTACIONES

- Orientación y formación profesional
- Práctica calificante en el puesto de trabajo
- Estímulo a la terminalidad educativa
- Certificación de competencias laborales
- Inserción laboral en la empresa

CONFORMIDAD CON LOS PROYECTOS Y SUS PRESTACIONES

- Satisfacción con la orientación y formación profesional
- Satisfacción con la práctica calificante en el puesto de trabajo
- Satisfacción con el apoyo a la búsqueda e inserción laboral
- Satisfacción con los capacitadores, tutores y demás profesionales y técnicos involucrados en el proceso

EFFECTOS ESPERADOS EN LA SITUACIÓN PERSONAL Y LABORAL DE LOS PARTICIPANTES

- Aumento de la autoestima
- Confianza en las propias capacidades
- Competencias laborales y productivas
- Recursos de empleabilidad
- Vínculos sociales y solidaridad

SUSTENTABILIDAD

- Institucional (articulación y grado de compatibilidad con la gestión de recursos humanos de la empresa)

