



INVESTIGACIÓN DE DEMANDA LABORAL JUVENIL 2017-2018

entre socios de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador
en los municipios de intervención NEO El Salvador:
Gran San Salvador, Santa Ana y Sonsonate



CÁMARA DE
COMERCIO
E INDUSTRIA
DE EL SALVADOR

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES



Septiembre 2017

ACERCA DE LA INICIATIVA NEO

NEO¹ una iniciativa liderada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de su Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y de su división de Mercados Laborales (LMK), la International Youth Foundation (IYF) y los socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI y Walmart. Es un proyecto pionero en el que empresas, gobiernos y sociedad civil en América Latina y el Caribe trabajan juntos para mejorar las oportunidades de empleo de un millón de jóvenes, la mitad de ellos mujeres, antes del 2022.

En Agosto de 2016, se conformó la Alianza NEO El Salvador, por instituciones del Sector Privado, Público y Sociedad Civil, organizada bajo la coordinación de la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) que articula actores locales y extranjeros, quienes trabajan para mejorar el empleo juvenil y aumentar su efectividad para transformar la cultura laboral de empleadores, instituciones públicas y los jóvenes. NEO, El Salvador busca establecer metodologías y procesos entre el sector productivo, instituciones de formación para el trabajo y sector público, con el propósito de facilitar el acceso de los jóvenes a mejores servicios, y proporcionarles las habilidades requeridas por el mercado de trabajo. Se espera así aumentar sus posibilidades de inserción laboral en empleos de calidad e incluirlos como un motor importante de desarrollo del país.

Los miembros de la Alianza NEO El Salvador son: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS),

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL), Asociación AGAPE de El Salvador, Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO), Asociación Institución Salesiana (AIS), Plan Internacional, Federación Internacional de Fe y Alegría, CESAL, Catholic Relief Services (CRS) y la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL).

El autor: La Investigación de Demanda Laboral CAMARASAL-NEO fue desarrollada por Ricardo Paz, consultor y docente en mercadeo, investigaciones y asesoría en procesos de difusión comercial.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente, no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO o de la Alianza NEO El Salvador.

Copyright ©2017 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

¹ www.jovenesneo.org

ÍNDICE

CAPITULO 01	INTRODUCCIÓN	PÁG. 4	CAPITULO 07	OTROS ASPECTOS DE LA INVESTIGACIÓN	PÁG. 24
				- Competencias blandas que valora el empresario para contratar a un joven candidato - Valoración de la formación inicial - Oportunidades de crecimiento para jóvenes	
CAPITULO 02	RESUMEN EJECUTIVO	PÁG. 5			
CAPITULO 03	MARCO CONTEXTUAL	PÁG. 6	CAPITULO 08	ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN PARA LA DEMANDA IDENTIFICADA Y LOS MIEMBROS DE LA ALIANZA	PÁG. 28
CAPITULO 04	METODOLOGÍA	PÁG. 10	CAPITULO 09	CONCLUSIONES	PÁG. 29
CAPITULO 05	CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA	PÁG. 11	CAPITULO 10	RECOMENDACIONES	PÁG. 30
CAPITULO 06	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Período octubre-diciembre 2017 Período enero-junio 2018	PÁG. 16	CAPITULO 11	GLOSARIO, BIBLIOGRAFÍA, ABREVIATURAS	PÁG. 31

El pasado 18 de Julio de 2017, la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) en nombre de la Alianza NEO El Salvador, firmó un acuerdo de colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL) con el objetivo de vincular la oferta con la demanda laboral juvenil para promover el programa NEO EL SALVADOR, entre sus socios.

Mediante dicho acuerdo se espera mejorar los servicios de capacitación y empleo para apoyar a más de 2,000 jóvenes beneficiarios de los municipios donde NEO ejecuta acciones: Gran San Salvador, Santa Ana y Sonsonate; para hacer eficaz el proceso de

intermediación laboral juvenil en el país y propiciar el fortalecimiento de las relaciones entre Gerencias de Recursos Humanos de las empresas radicadas en dichos municipios.

Es importante establecer que el presente documento permite visualizar las oportunidades laborales de las empresas socias de la Camara de Comercio e Industria de El Salvador, como una parte importante en su contribucion a la generacion de empleos, sobre todo en los jovenes que no cuentan con experiencia laboral y que ademas, contribuye a cumplir con los objetivos de responsabilidad social de la gremial.



De izquierda a derecha: Hector Quiteño, Director Ejecutivo FEDISAL; José Luis Montano, Presidente de FEDISAL; Carmiña Moreno, Representante del BID El Salvador; Javier Steiner, Presidente CAMARASAL y Gino López, Coordinador General NEO El Salvador.

Como parte del Convenio entre Alianza NEO El Salvador y Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL) y con el objetivo de apoyar la iniciativa para contribuir a la ampliación de oportunidades de superación personal y laboral para los jóvenes del país, surge la necesidad de desarrollar una Investigación de la Demanda Laboral Juvenil, la cual busca identificar los sectores económicos que ofrecen oportunidades a jóvenes sin experiencia laboral y/o primer empleo, mediante los tipos de plazas: fija, temporal, contrato de aprendizaje y/o pasantía.

De igual manera se generan insumos pertinentes para compartir a todos los miembros de Alianza NEO y brindar oportunidades de empleos a sus beneficiarios.

La Investigación de Demanda Laboral Juvenil, se realizó tomando como base empresas socias de CAMARASAL, ubicadas en el Gran San Salvador, Santa Ana y Sonsonate, entre el 14 de agosto y el 16 de octubre del presente año, totalizando 45 días hábiles de trabajo.

El universo fueron 1,930 empresas socias de CAMARASAL pertenecientes a los departamentos objeto de estudio, tomando de base 500 de ellas y distribuyéndose porcentualmente de la siguiente manera: Gran San Salvador con un 86% de la muestra, seguido por las empresas ubicadas en Sonsonate, con un 10% y finalmente, las empresas de Santa Ana con un 4% del total de la muestra.

En cuanto a tamaño, la muestra estuvo conformada por un 56% de microempresas, un 28% de pequeñas empresas, un 9% de medianas empresas, un 7% de grandes empresas.

El 64% pertenecen al sector comercio, un 8% al sector industria, un 27% al sector servicios.

Los resultados que se presentan a continuación, se estructuraron a partir de la combinación de las siguientes variables:

- Zona geográfica
- Sector económico de la empresa
- Tamaño de la empresa
- Tipo de contratación: Plaza Fija, Plaza Temporal, Contrato de Aprendizaje, Pasantía

Dichas variables, permitieron generar información segmentada a partir de combinaciones y filtros definidos con base a los objetivos que el estudio demandaba.



El estudio refleja que existe una demanda laboral en las empresas encuestadas, socias de CAMARASAL, que se cuantifica en 1,119 puestos de trabajo para el período octubre/diciembre de 2017 y 745 puestos de trabajo en el período enero/junio 2018.

GRÁFICO 1 / METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN



LA INICIATIVA GLOBAL SOBRE TRABAJO DECENTE PARA LOS JÓVENES ¹

La Iniciativa Global sobre Trabajo Decente para los Jóvenes es una plataforma única de colaboración y asociación con el fin de unir esfuerzos para hacer frente al reto del empleo juvenil y ayudar a los Estados Miembros en la asignación y la entrega de un objetivo fundamental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

HOY, MÁS DE 40% DE LOS JÓVENES EN EL MUNDO ESTÁN DESEMPLEADOS O TRABAJANDO PERO EN LA POBREZA

Más de 73 millones de mujeres y hombres jóvenes están buscando trabajo y más de un tercio de aquellos que trabajan en las economías en desarrollo vive con menos de dos dólares al día. El desafío del empleo juvenil es entonces un reto tanto de cantidad como de calidad de empleo, con matices importantes según las regiones.

En el este de Asia, América Latina y el Caribe, el sudeste de Asia y el Pacífico, y África subsahariana, los ingresos familiares bajos y un acceso limitado a la educación conducen a la mayoría de los jóvenes en edades tempranas al trabajo informal. En la Unión Europea, más de uno de cada tres jóvenes desempleados ha estado buscando trabajo durante más de un año. En el Oriente Medio y el Norte de África, donde el desempleo juvenil es más alto, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es

superior a la de los hombres jóvenes en hasta 22 puntos porcentuales. El reto de incluir a los jóvenes en un trabajo productivo es mundial y exige nada menos que una acción global y coordinada.

Las inversiones para apoyar jóvenes en el mercado laboral han aumentado en todo el mundo desde la crisis económica. Sin embargo, la coordinación es todavía limitada y la escala insuficiente para hacer frente al reto de empleo juvenil. Para mejorar la armonización, la colaboración y para incrementar las inversiones y el impacto, la Iniciativa Global actúa como catalizador para una acción global y coordinada. Este fuerte enfoque en la acción se entrelaza con tres elementos clave: una alianza de múltiples partes interesadas, una plataforma de conocimiento y recursos.

ACCIÓN, EL PILAR CENTRAL DE LA ESTRATEGIA DE LA INICIATIVA GLOBAL

Para estimular la acción a nivel de país, ampliar los esfuerzos actuales, y aumentar el impacto, el centro de atención de la Iniciativa en las intervenciones que son de propiedad local, garantiza una coherencia clara con las prioridades nacionales de desarrollo, y se basa en pruebas rigurosas de lo que funciona en diferentes contextos. Estas intervenciones son concretas y se centran en las siguientes áreas multisectoriales:

- ▶ Empleos verdes para los jóvenes en colaboración con la Asociación para la Acción en la Economía Verde (PAGE);

- ▶ Aprendizajes de calidad en colaboración, entre otras cosas, con la Red de Aprendizaje Global (GAN);
- ▶ Conocimientos informáticos y "tech-hubs" para mejorar las oportunidades de trabajo decente para los jóvenes en la economía digital;
- ▶ Jóvenes en los Estados frágiles;
- ▶ Jóvenes en la economía informal, la promoción de una estrategia integrada para la transición de los jóvenes a la economía formal en sinergia con el proceso basado en el tema actual de urbanización iniciado por CANP/JJE (HLCP/CEB) en apoyo a Hábitat III;
- ▶ Juventud en la economía rural;
- ▶ Vínculos con los mercados globales y las inversiones para mejorar las oportunidades para los jóvenes empresarios, también con la Iniciativa de Jóvenes y Comercio;
- ▶ Transición al trabajo decente para los trabajadores jóvenes (15-17) en ocupaciones peligrosas.

La Acción se basa en el compromiso de las instituciones nacionales y regionales, y en el apoyo de los equipos nacionales de las Naciones Unidas para comprometer plenamente a un conjunto diverso de socios locales, basándose en la composición amplia y variada de la Alianza de múltiples partes interesadas de la Iniciativa.

UNA ALIANZA MUNDIAL

La Iniciativa Global es apoyada por una alianza estratégica de múltiples partes interesadas para promover, garantizar la convergencia de políticas, estimular el pensamiento innovador y movilizar recursos para invertir más y mejor en el empleo juvenil.

La Alianza tiene la intención de aprovechar la gran ventaja del sistema de las Naciones Unidas, sus conocimientos y su poder de convocatoria, reuniendo a los gobiernos, los interlocutores sociales, sector privado, representantes de los jóvenes, entidades de las Naciones Unidas, la sociedad civil, parlamentarios, fundaciones, el sector académico y muchos más socios clave influyentes.

La Iniciativa Global fue desarrollada por 21 entidades de las Naciones Unidas, bajo el liderazgo de la OIT. Su alcance y afiliación sin embargo van más allá del sistema de las Naciones Unidas. La Iniciativa es una plataforma para TODOS los socios que invierten y apoyan actualmente a la promoción del empleo juvenil en todo el mundo.

Sólo mediante el trabajo conjunto con los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado, representantes de los jóvenes, las entidades de las Naciones Unidas, la sociedad civil, los parlamentarios, las fundaciones, los círculos académicos, marcamos una diferencia para los jóvenes de todo el mundo.

Las siguientes entidades de las Naciones Unidas trabajaron en conjunto a lo largo de 2015 para desarrollar la estrategia de esta Iniciativa Global: FAO, OIT, CCI, UIT, UNCTAD, UNDESA, PNUD, PNUMA, UNESCO, UNFPA, ONU-Hábitat,

UNICEF, ONUDI, OOPS, ONU-Mujeres, OMT, OMPI, el Grupo del Banco Mundial y (ex-oficio) la Oficina del Enviado del Secretario General sobre la Juventud. ACNUR y la OMS han expresado su alineamiento y apoyo a la Iniciativa después de la aprobación oficial de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas en noviembre de 2015.

COMPARTIENDO CONOCIMIENTOS

La Iniciativa Global establece un fondo global para el conocimiento para capturar, analizar y dar amplia difusión de las mejores prácticas e innovación, mejorar el desarrollo de capacidades y facilitar el aprendizaje entre pares sobre lo que funciona para mejorar los resultados del mercado de trabajo para las mujeres y hombres jóvenes. Esto incluye aprender a través de mecanismos de cooperación triangular y Sur-Sur.

UNIENDO RECURSOS

La Iniciativa Global es partidaria de un compromiso de alto nivel de los actores locales e internacionales para aumentar los recursos a través de facilidades, presentes y futuras, de financiación. Esto con el objetivo de permitir la ampliación de las actividades en apoyo al trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes de la manera más amplia, eficiente, rentable y transparente posible.

La Iniciativa Global es guiada por una serie de principios como el respeto de los derechos humanos y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la promoción de la igualdad de género y un enfoque multidimensional y multisectorial para asegurar que los jóvenes en diferentes contextos y situaciones, benefician de un apoyo coordinado.

VIENDO HACIA ADELANTE

La Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes se proyecta hacia el futuro con un objetivo claro: la ampliación de la acción a nivel nacional y el aumento de impacto a través de las intervenciones efectivas, innovadora y basadas en evidencia.

Su relación directa con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ofrece una ventana de 14 años para mejorar la coordinación para la entrega efectiva de trabajo decente para todas las mujeres y hombres jóvenes en todo el mundo.

ANTECEDENTES

En octubre de 2014, el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP por sus siglas en inglés) seleccionó la temática de empleo juvenil como modelo para poner en marcha una iniciativa que aplica los elementos clave de la Agenda de desarrollo post 2015, identificados por la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, a través de la movilización de capacidades del sistema de las Naciones Unidas y el establecimiento de alianzas globales.

El 18 de noviembre de 2015, después de un positivo proceso de comentarios, la JJE decidió apoyar la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes y le dio la bienvenida, calificándola de ejemplo para asistir a los Estados miembros en la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Iniciativa Global fue lanzada en febrero de 2016, bajo los auspicios del Foro de la Juventud ECOSOC.

¹ TOMADO DE LA INICIATIVA GLOBAL SOBRE EMPLEO DECENTE PARA JÓVENES, OIT INTERNACIONAL 7 DE JUNIO DE 2016. [HTTP://WWW.ILO.ORG/GLOBAL/TOPICS/YOUTH-EMPLOYMENT/PUBLICATIONS](http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications)



PERSPECTIVA LABORAL EN EL SALVADOR ³

Según la OIT, en su estudio PERSPECTIVA LABORAL EN EL SALVADOR, publicado en el 2011, la población juvenil (15-24 años) representó en 2009 el 20% de la población total y el 30.3% de la PET.

La tasa de participación juvenil es menor a la tasa de participación global y la diferencia se amplía al desagregar el estrato juvenil en jóvenes adolescentes (15-19 años) quienes presentan una tasa de participación del 33.7%. Esto, sin embargo, se

explica por la dedicación al estudio, comportamiento deseado en dicha etapa de la vida en la que se espera los jóvenes se dediquen a finalizar su educación secundaria. Por el contrario, los jóvenes adultos (20-24 años), quienes generalmente han finalizado o abandonado sus estudios y se encuentran en una etapa de emancipación, presentan una tasa de participación superior al promedio nacional en 2009.

En el caso del segmento de población joven, llama la atención el alto grado de inactividad femenina en el rango de 15-19 años (80.3%) para 2009. Ello podría estar siendo explicado por una mayor tasa de permanencia en la escuela en relación a los

hombres y sobre todo por una mayor dedicación que la de los hombres jóvenes a quehaceres domésticos. En ese año, el 31% de las mujeres jóvenes entre 15-19 años se encontraba como inactiva por dedicarse a quehaceres domésticos, frente a un 1% de hombres inactivos que no buscó trabajo por dicha razón. La tasa de ocupación juvenil en 2009 es inferior a la de la población en general. Mientras que el 92.7% de la PEA total se encontraba ocupada en ese año, el 85.7% de la población de jóvenes entre 15 y 19 años de edad y el 86.6% de edades entre 20 a 24 años tenía una ocupación.

EL DESEMPLEO: UN PROBLEMA SOCIAL

Una característica fundamental de la población salvadoreña para el año 2016, según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, es que la población es mayoritariamente joven representada por un 54%.

A nivel nacional 359,670 jóvenes de 15 a 24 años no estudian, ni trabajan, conformando un grupo comúnmente conocido como NINI (ni estudia, ni trabaja), en términos porcentuales representan el 26.5% de la población en ese rango de edad. Este grupo llama especialmente la atención, pues están en situación de riesgo al volverse blancos fáciles de grupos delictivos. Además, al no estar en el sistema educativo sus posibilidades de desarrollo profesional futuro se ven minados.

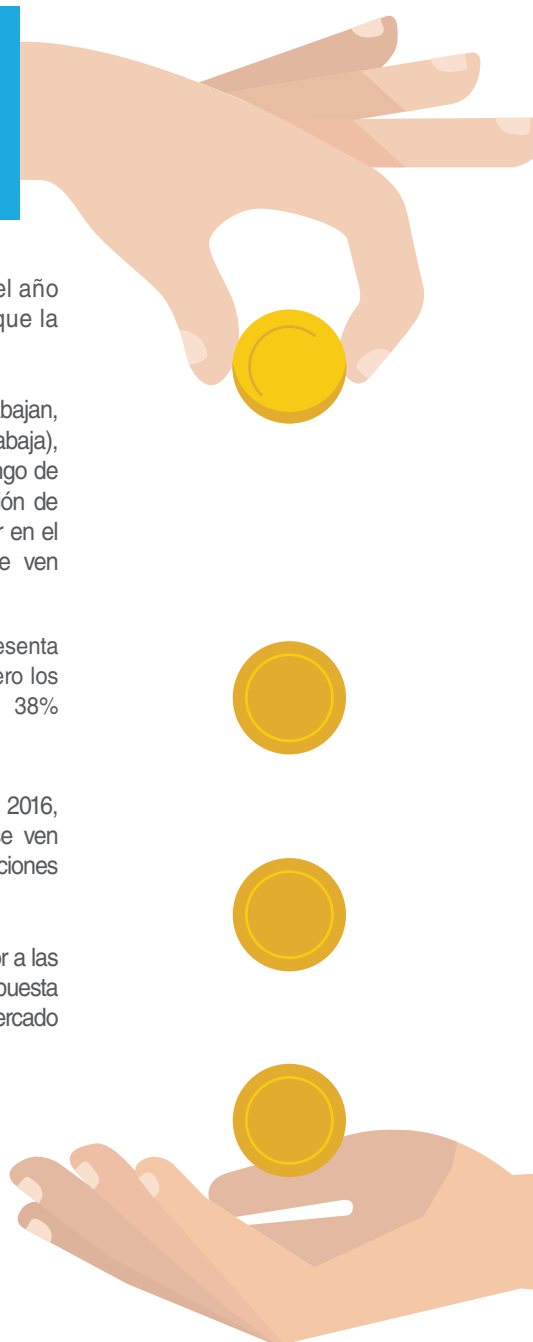
Si se analizan los datos por contexto rural y urbano, el primero de ellos presenta un porcentaje del 33% y del 22% en el área urbana. De acuerdo al género los resultados indican que este problema es mayor entre las mujeres con un 38% entre 15 y 24 años de edad, mientras que en los hombres es del 15%.

De 70,000 ciudadanos que alcanzaron la edad productiva en el año 2016, solamente 4,217 consiguieron un empleo formal.¹ El 94 % restante, se ven obligados a trabajar en la informalidad, con bajos sueldos y en condiciones desfavorables para su calidad de vida.

En El Salvador la mayoría de jóvenes reciben una remuneración menor a las horas laborales que devengan con la demanda de empleos, la principal apuesta donde se deben enfocar todo esfuerzo es la inserción de los jóvenes al mercado laboral.²

¹Tomado del Estudio de la Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo (Fundaugo)

²Datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social – ISSS





**GRÁFICO 2/
DIAGRAMA DE
METODOLOGÍA**



DISTRIBUCIÓN DE UNIVERSO Y MUESTRA

El universo fueron 1930 empresas socias de CAMARASAL en los departamentos sujetos de estudio y de allí se seleccionó una muestra de 500 que se distribuyó porcentualmente de la siguiente manera: Gran San Salvador con un 86.2% de la muestra, seguido por las empresas ubicadas en Sonsonate, con un 9.8% y finalmente, las empresas de Santa Ana con un 4% del total de la muestra.

ELABORACIÓN DE INSTRUMENTO Y PRUEBA PILOTO

Con base a los TDR de la investigación, se diseñó una encuesta y se realizó una prueba piloto para validarla.

PARAMETRIZACIÓN CON PLATAFORMA POWER BI

Las preguntas de la encuesta se parametrizaron en la plataforma que sirvió de base para realizar los filtros respectivos y así extraer ya depurados, los datos para el presente estudio.

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Se administró el instrumento, usando algunas modalidades:

- Visitas a empresarios
- Administración del instrumento por correo electrónico
- Administración del instrumento en eventos NEO/CAMARASAL

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron procesados en la plataforma Power BI y se procedió a hacer los filtros respectivos, para definir la información necesaria según requerimientos de los objetivos del estudio

ELABORACIÓN DE INFORME

Se redacta un informe que contiene todos los elementos que exigen los TDR de la presente investigación.

VALIDACIÓN CON REPRESENTANTES DE NEO y CAMARASAL

Luego de finalizar la investigación, los representantes de NEO y CAMARASAL, revisan el informe y al estar satisfechos lo dan por aprobado.

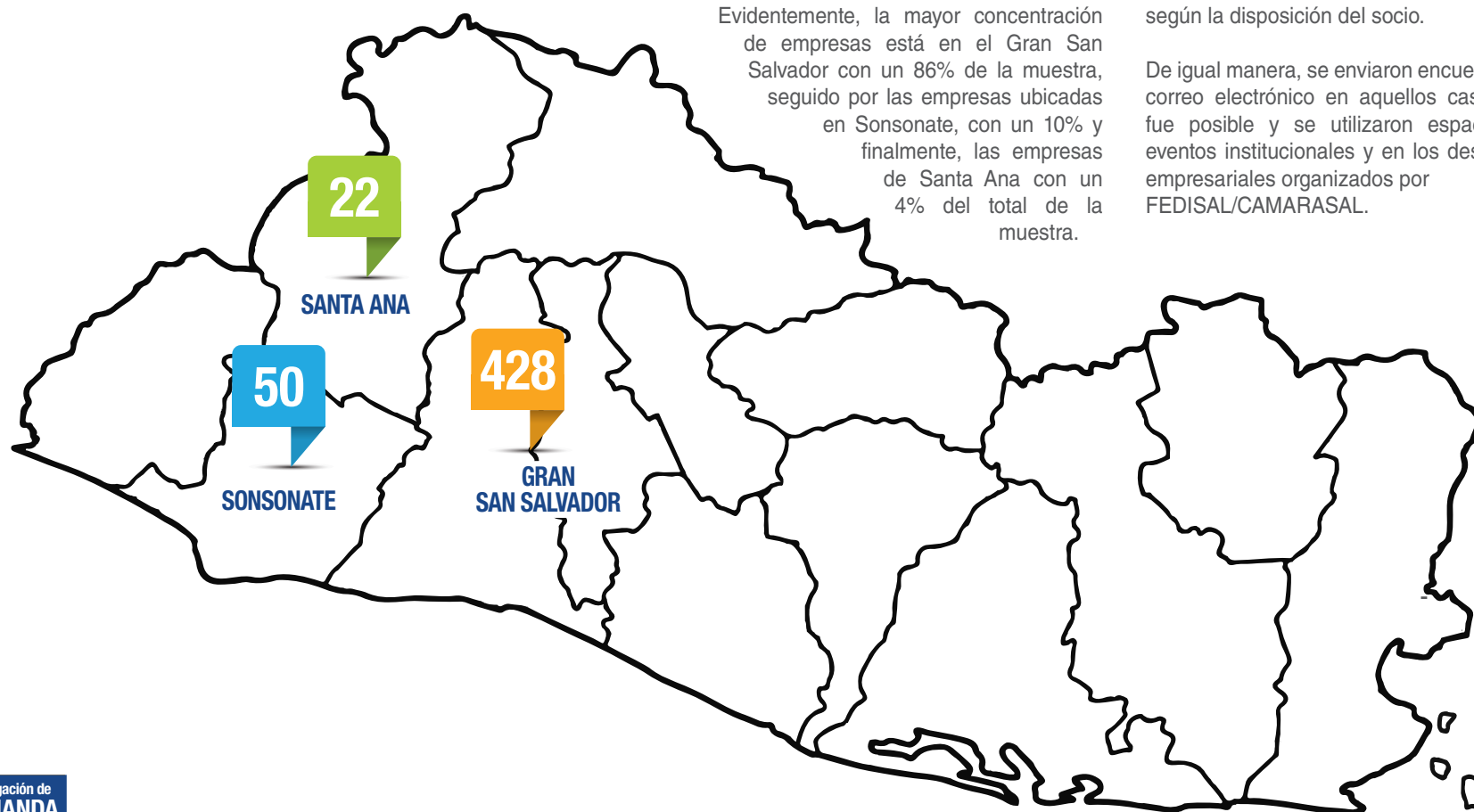
SOCIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se socializa con los miembros de la Alianza NEO, en una presentación pública.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA



GRÁFICO 3 / DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA MUESTRA



El proyecto NEO, tiene su influencia en la zona geográfica centro/occidente del país, y considerando que la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, tiene filiales en dichas zonas, se determinó que la muestra estaría definida a partir de dicho criterio.

Evidentemente, la mayor concentración de empresas está en el Gran San Salvador con un 86% de la muestra, seguido por las empresas ubicadas en Sonsonate, con un 10% y finalmente, las empresas de Santa Ana con un 4% del total de la muestra.

Las empresas fueron contactadas usando la base de datos de socios de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador de la sede central y sus filiales en Santa Ana y Sonsonate. Luego, se realizó un muestreo aleatorio en las visitas efectuadas, en donde el encuestador tomó nota de las respuestas según la disposición del socio.

De igual manera, se enviaron encuestas por correo electrónico en aquellos casos que fue posible y se utilizaron espacios en eventos institucionales y en los desayunos empresariales organizados por FEDISAL/CAMARASAL.

GRÁFICO 4 / MUESTRA POR TAMAÑO

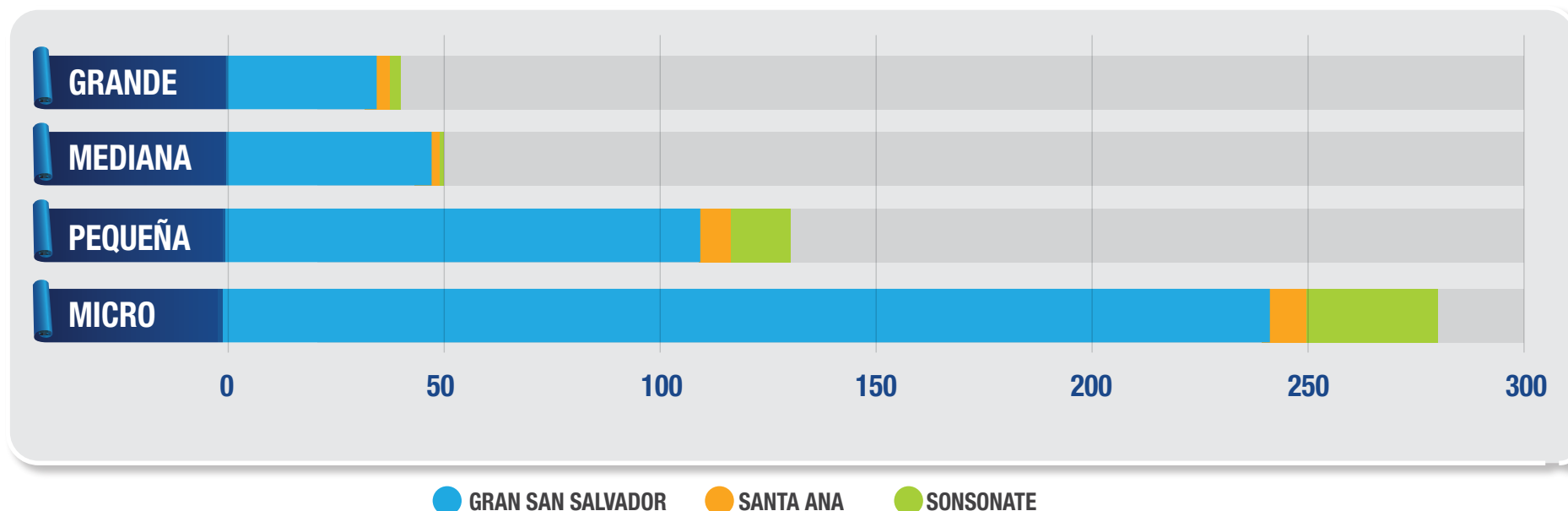


TABLA 1 / MUESTRA POR TAMAÑO

DEPARTAMENTO/ TAMAÑO	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
GRAN SAN SALVADOR	245	114	38	31
SANTA ANA	5	11	3	3
SONSONATE	32	14	1	3
TOTAL	282	139	42	37

La muestra tomada para efectuar el estudio, fue de 500 empresas socias de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, distribuidas en los departamentos San Salvador, Santa Ana y Sonsonate.

Al determinar el tamaño de las empresas, definimos que el 56% son micro, el 28% son pequeñas, el 9% medianas y un 7% son grandes.

Del total de microempresas, el 87% se encuentra en la zona del Gran San Salvador,

un 2% en Santa Ana y un 11% en la zona Sonsonate*

Del total de pequeñas empresas, un 82% están ubicadas en San Salvador, un 8% en Santa Ana y un 10% en Sonsonate. Del total de medianas empresas, un 90% están ubicadas en el Gran San Salvador, un 8% en Santa Ana y un 2% en Sonsonate. Y del total de grandes empresas, un 84% están en San Salvador, un 8% en Santa Ana y un 8% en Sonsonate.



El 82% de las empresas encuestadas son MYPES.



GRÁFICO 5/ TAMAÑO DE EMPRESAS ENCUESTADAS

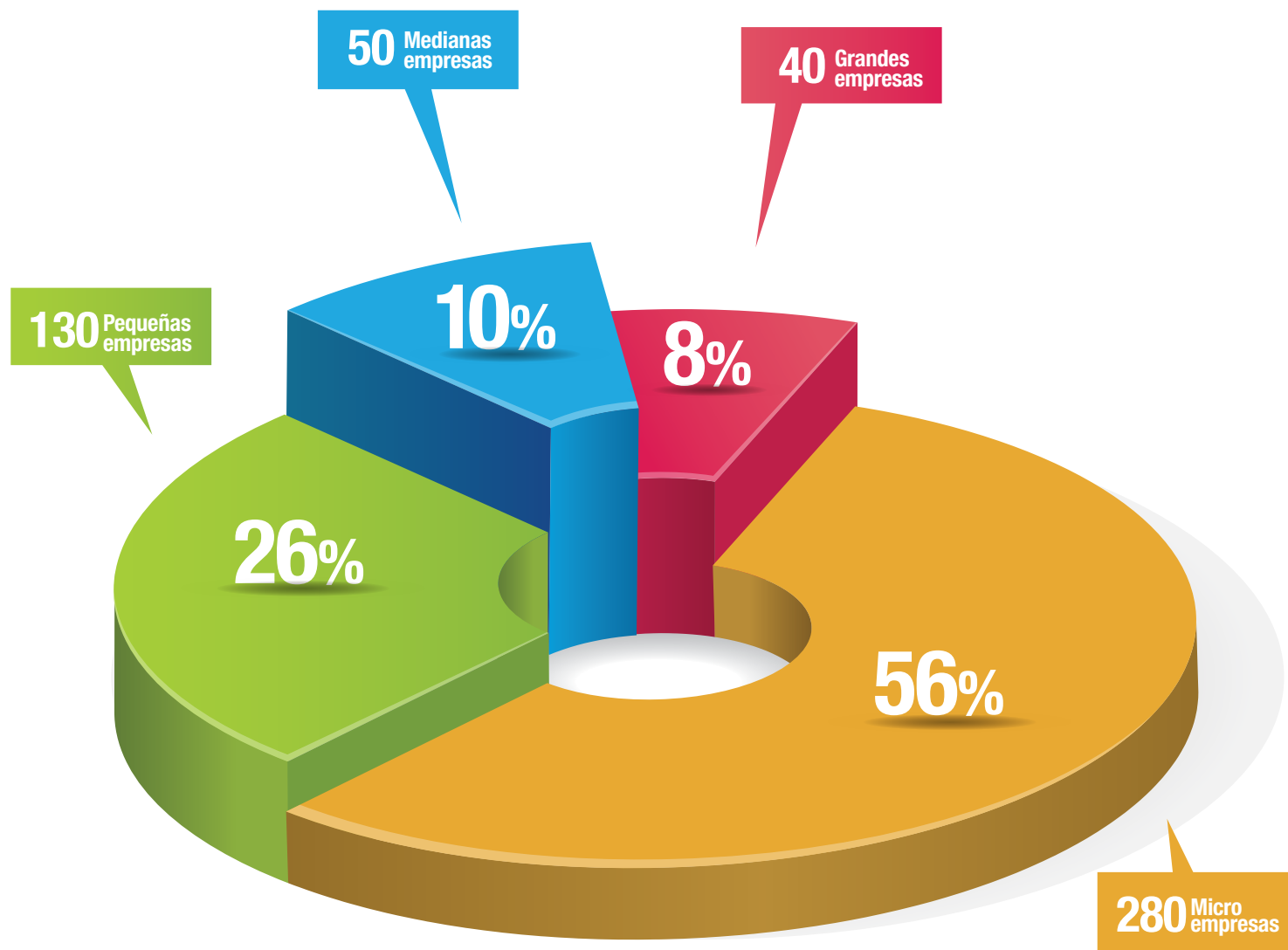


GRÁFICO 6/ DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

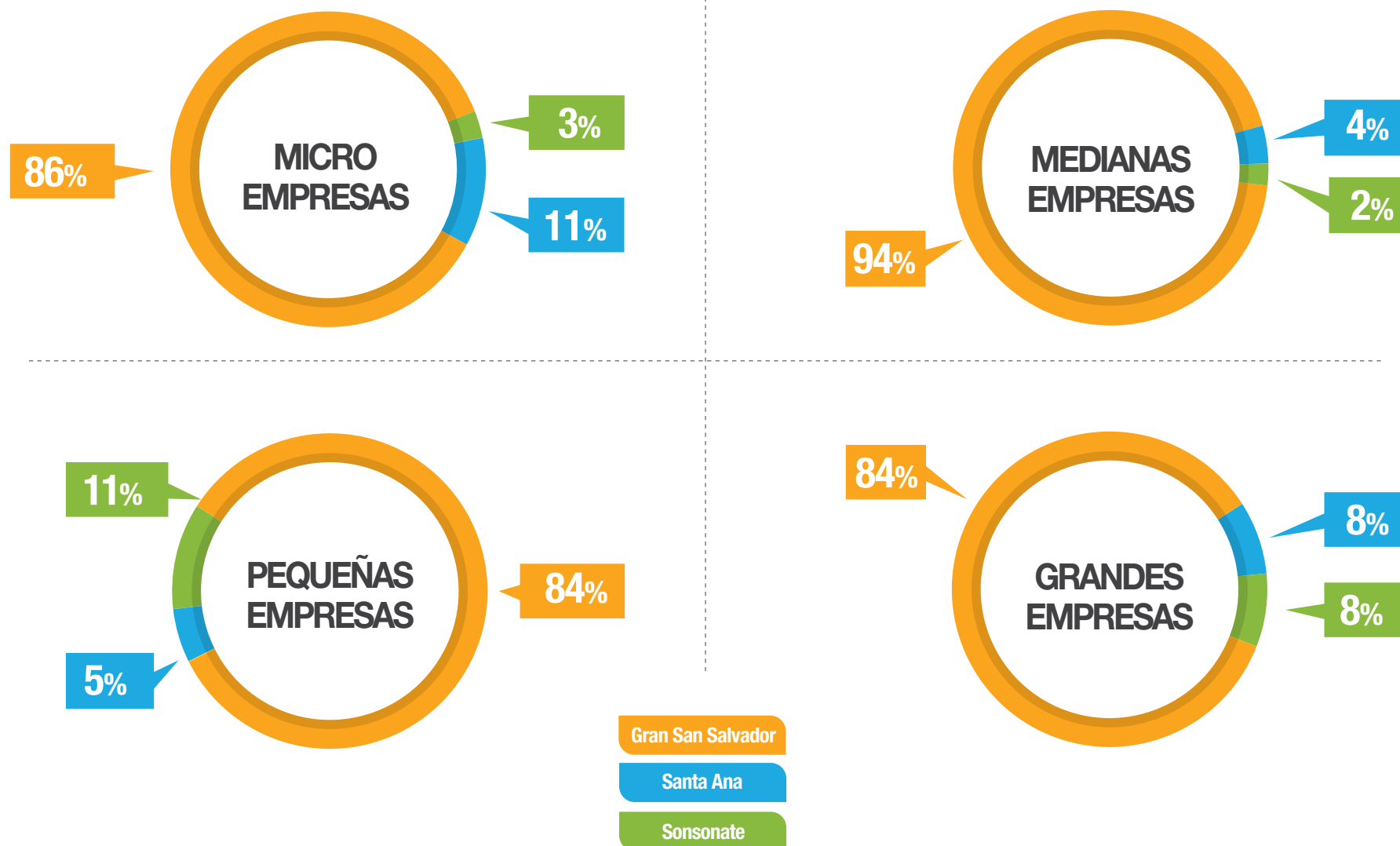




GRÁFICO 7 / MUESTRA DE EMPRESAS POR SECTOR INVESTIGADO

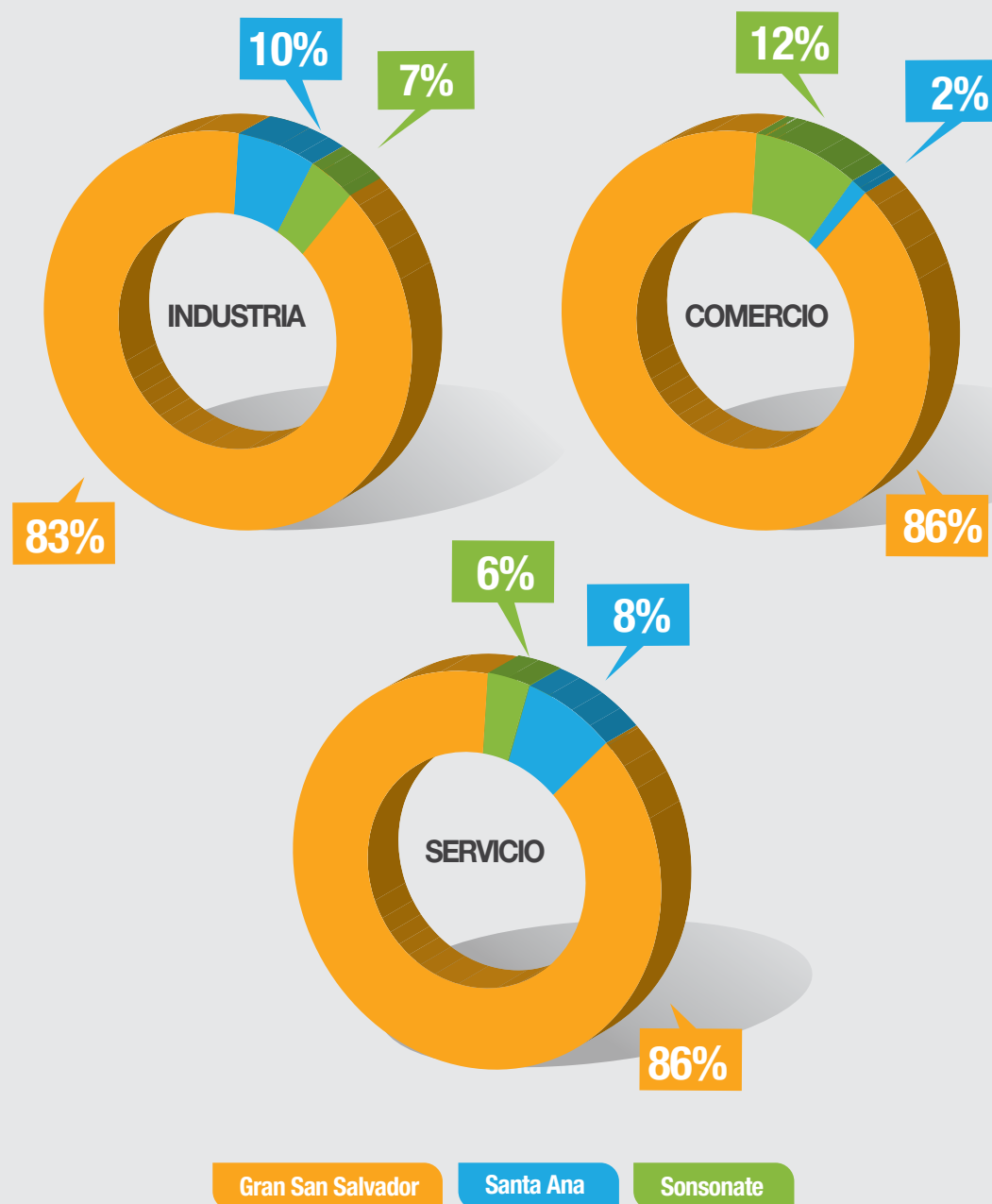
Al determinar el sector económico de las empresas, se encontró que el 64% son Comercio, el 9% son Industria, el 26% Servicio y un 1% de los encuestados no quiso dar a conocer el sector.

Del total de empresas del sector comercio, el 86% se encuentra en la zona del Gran San Salvador, un 2% en Santa Ana y un 12% en la zona Sonsonate.

Del total de empresas del sector industria, un 83% están ubicadas en el Gran San Salvador, un 10% en Santa Ana y un 7% en Sonsonate.

Del total de empresas del sector servicios, un 86% están ubicadas en el Gran San Salvador, un 8% en Santa Ana y un 6% en Sonsonate.

Y del total de empresas que no revelaron su sector, un 100% está en San Salvador.



6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

PERIODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2017



GRÁFICO 8/
DEMANDA LABORAL
EMPRESARIAL PARA EL PERIODO
OCTUBRE-DICIEMBRE 2017



184
EMPRESAS

Equivalente a 37%, determinaron
que sus empresas toman
en cuenta a jóvenes
no tengan experiencia

60% de empresas no tienen la disposición de dar
oportunidades a jóvenes sin experiencia laboral

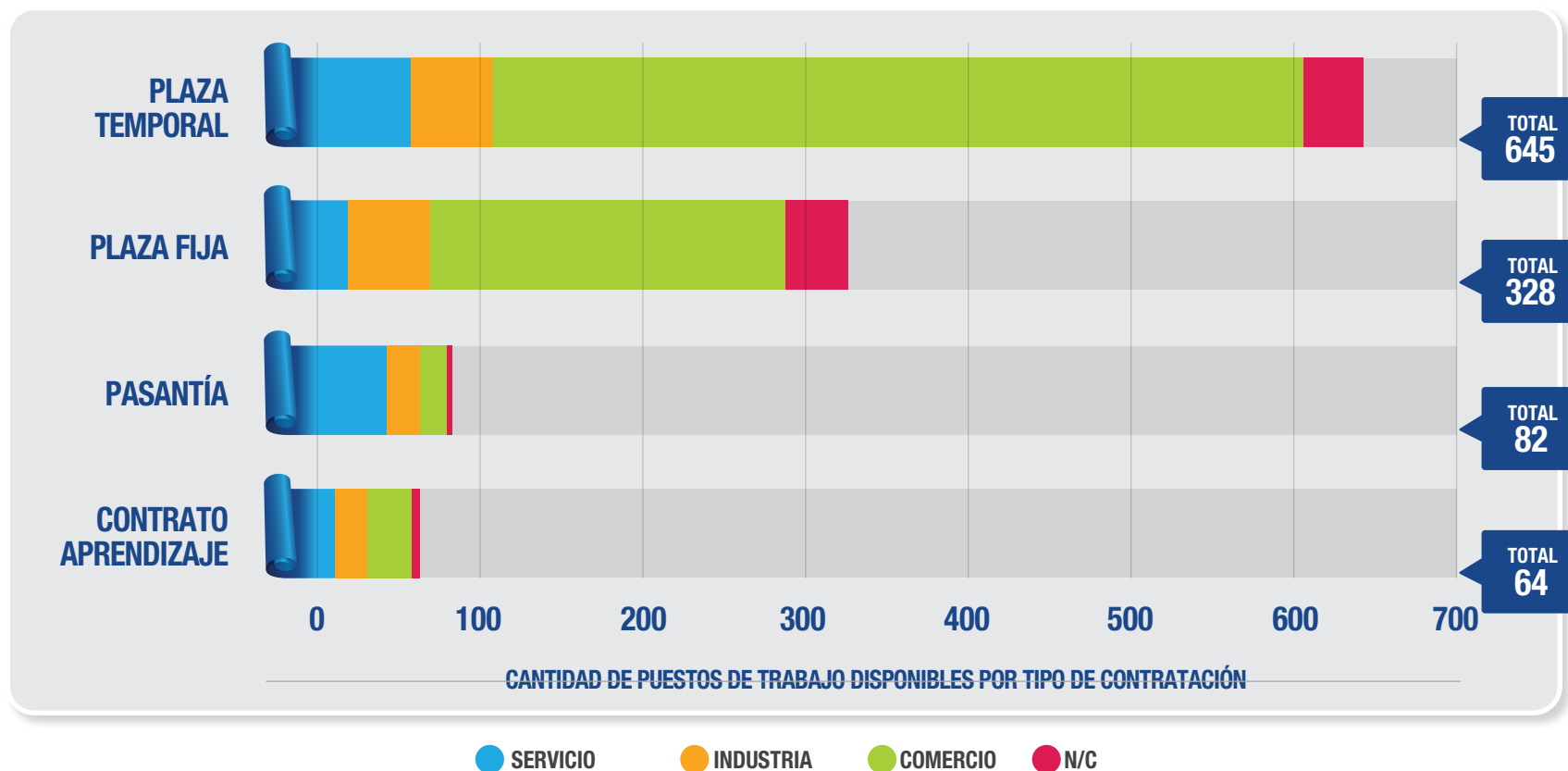
El estudio nos permite asegurar que por lo menos 184 empresas socias de CAMARASAL, consideran oportuna la contratación de jóvenes sin experiencia laboral, lo que se debe en gran medida a la temporada de fin de año, en donde existen expectativas de incrementar ventas.

Las empresas encuestadas manifestaron en un 60% que no tienen la disposición de dar oportunidades a jóvenes entre 18 y 29 años, sin experiencia laboral para el periodo octubre/diciembre 2017.



GRÁFICO 9/

PLAZAS DEMANDADAS PARA EL PERÍODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2017



De las empresas que manifestaron disposición de contratar jóvenes sin experiencia laboral para el período octubre/diciembre 2017, el 21% pertenece al sector servicios, el 5% al sector Industria, el 72% al sector comercio y un 2% no identificó su sector.

Expresando lo anterior en números absolutos, las empresas tienen un total de 1,119 puestos de trabajo disponibles, para el período octubre/diciembre 2017.

En cuanto a las plazas fijas demandadas por empresas, el 19% pertenece al sector servicios, el 5% al sector Industria, el 70% al sector comercio y un 6% no identificó su sector.

Las empresas que manifestaron tener plazas temporales, el 13% pertenece al sector servicios, el 5% al sector Industria, el 82% a comercio.

Las empresas que manifestaron tener contratos de

aprendizaje al momento de contratar jóvenes sin experiencia laboral, el 45% pertenece al sector servicios, el 5% al sector Industria, el 50% al sector comercio.

Las empresas que manifestaron tener oportunidades de pasantía al momento de contratar jóvenes sin experiencia laboral el 71% pertenece al sector servicios, el 8% al sector Industria, el 21% al sector comercio.

 **TABLA 2 /**
PUESTOS DE TRABAJO QUE CONTRATARÁ
EN EL PERÍODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2017

PUESTO DE TRABAJO/# DE PLAZAS DISPONIBLES	PLAZA FIJA	PLAZA TEMPORAL	CONTRATO APRENDIZAJE	PASANTIA	TOTAL
EJECUTIVOS DE VENTAS	65	379	14	7	465
ASESOR DE VENTAS	12	50	11	3	76
ATENCIÓN/ ASESOR AL CLIENTE	24	42	0	3	69
VENDEDOR RUTERO	58	4	5	0	67
BODEGUERO	12	24	6	2	44
AUXILIAR/ ASISTENTE CONTABLE	6	19	4	10	39
OFICIOS VARIOS	7	24	0	1	32
SOPORTE TÉCNICO	13	4	6	6	29
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	8	8	1	9	26

De un total de 500 empresas encuestadas, el número de puestos de trabajo demandados son en total 1119; al identificar los puestos más representativos, o de mayor disponibilidad, se evidencia que:

El puesto ejecutivo de venta, tiene un 42% de las plazas disponibles, Asesor de venta un 7%, Atención al cliente/Asesor un 6%, Vendedor rutero un 6%, Bodeguero un 4%, Auxiliar/Asistente contable un 3%, Oficios varios un 3%, Soporte técnico un 3%, Asistente administrativa un 2% y

además, hay un 24% de varios puestos identificados en menor cantidad, que no son representativos como los mencionados anteriormente.

Es importante destacar que la gran mayoría de puestos de trabajo ofrecidos, pertenecen a las áreas de negocios de las empresas y en función de la época de fin de año, crece la demanda especialmente en plazas temporales, con un 59% de la demanda total de puestos de trabajo.

Fuera del área de negocios, los puestos de trabajo más solicitados son bodegueros, asistentes administrativas, auxiliares contables, oficios varios y soporte técnico.



Este cuadro presenta los puestos de trabajo con más menciones



TABLA 3 /
PERFIL DE ENTRADA Y/O REQUISITOS INDISPENSABLES PARA LOS PUESTOS
DE TRABAJO, QUE SE CONTRATARÁN EN EL PERÍODO OCTUBRE-DICIEMBRE 2017

PUESTO DE TRABAJO/REQUISITOS	NIVEL DE ESTUDIO				RANGO DE EDAD			GENERO			OTROS INGLES
	SEC.*	BACH.*	TEC.*	UNI.*	18-21	22-25	26-29	HOMBRE	MUJER	INDIF	
ASESOR DE VENTAS		52	20	4		58	18	38	32	6	
ASISTENTE ADMINISTRATIVA		26			19	7			26		20
ATENCIÓN/ ASESOR AL CLIENTE		70		3	49	24		28	45		60
AUDITOR CONTABLE		1		11	1	11			2	10	
AUXILIAR/ ASISTENTE CONTABLE		32		9	29	12		18	23		
AUXILIAR/ ASISTENTE DE RRHH				13		13		5	8		
BODEGUERO	22	34			21	35		56			
COCINERO		21			19	2		13	8		
EJECUTIVA/O DE CALL CENTER		19			19					19	19
EJECUTIVOS DE VENTAS		283		193		321	155	167	234	75	299

*SEC. (secundaria), BACH. (bachillerato), TEC. (técnico), UNI. (universitario)
 Este cuadro presenta los puestos de trabajo con más menciones

Al ser consultadas las empresas sobre los requisitos académicos que normalmente exigen a los jóvenes sin experiencia laboral, el haber concluido sus estudios de bachillerato es el más representativo con un 65%, los estudios universitarios con un 28% y un 7% distribuido en otros requisitos como estudios de secundaria y nivel de técnico.

Para el requisito “bachillerato”, los ejecutivos de venta tienen un 50%, Atención/Asesor un 12%, Asesor de ventas un 9%, Bodeguero un 6%, Auxiliar/Asistente contable un 6%, Asistente administrativa 5% y un 12% de otros puestos mencionados.

Para el requisito “Estudios Universitarios”, los ejecutivos de venta tienen un 78%, Auxiliar/A-

sistente RRHH un 5%, Auditor Contable un 4%, Auxiliar/Asistente contable un 4% y un 9% de otros puestos mencionados.

Al analizar el requisito “rango de edad”, se concluye que los empresarios encuestados prefieren contratar en un 58% jóvenes cuya edad oscila en el rango entre 22 y 25 años, un 22% en el rango entre 18 y 21 años y un 20% en el rango entre 26 y 29 años.

Los puestos de trabajo de mayor demanda en los empresarios encuestados, según el criterio rango de edad de los candidatos, los relacionados con las ventas gozan de la preferencia de las empresas.

Las empresas encuestadas no manifestaron preferencia de género, para los jóvenes candidatos sin experiencia laboral, salvo en el caso del puesto de trabajo, Asistente Administrativa, en donde hay una leve preferencia por el sexo femenino.

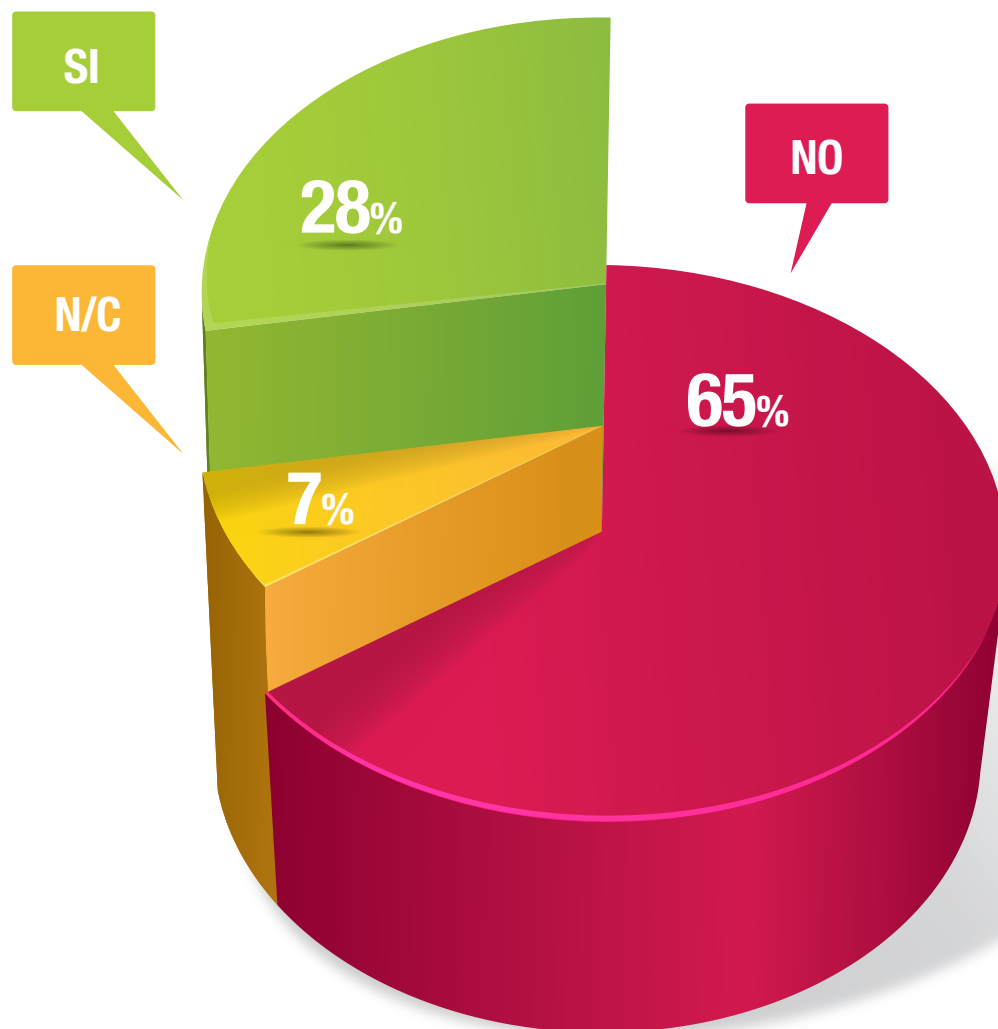
En los requisitos de entrada, también se mencionó el dominio del idioma Inglés, con 401 menciones, de las cuales un 75% en los ejecutivos de venta, un 15% en Atención/Asesor cliente, un 5% en asistente administrativa y un 5% para Ejecutivas de call center.



Se concluye que el perfil de entrada exige por lo menos bachillerato y tener entre 22 y 25 años para los jóvenes sin experiencia laboral y/o primer empleo



GRÁFICO 10 / DEMANDA LABORAL EMPRESARIAL PARA EL PERIODO ENERO-JUNIO 2018



140 EMPRESAS

Equivalente al 28%
de empresas encuestadas

326 empresas equivalente al 65% no tienen
la disposición de dar oportunidades a jóvenes
sin experiencia laboral

Al cierre de la temporada de fin de año, la mayor parte de la actividad económica tiene una disminución natural y sin embargo, 140 empresas socias de CAMARASAL indicaron que dentro de sus planes está contratar jóvenes sin experiencia laboral.

Lo anterior no representa que las empresas no tengan plazas disponibles, sino el perfil del joven sin experiencia tiene poca valoración en los procesos de contratación de las empresas.



TABLA 4 / PLAZAS DEMANDADAS PARA EL PERÍODO ENERO-JUNIO 2018

SECTOR/ PLAZA	PLAZA FIJA	PLAZA TEMPORAL	CONTRATO APRENDIZAJE	PASANTIA	TOTAL
SERVICIO	43	32	28	38	141
INDUSTRIA	15	79	0	7	101
COMERCIO	98	369	19	16	502
N/C	1	0	0	0	1
TOTAL	157	480	47	61	745

Este cuadro presenta los puestos de trabajo con más menciones

De las empresas que manifestaron disposición de contratar jóvenes sin experiencia laboral en el período enero/junio 2018, el 19% pertenece al sector servicios, el 14% al sector Industria, el 67% al sector comercio.

De las empresas que manifestaron tener plazas fijas, el 27% pertenece al sector servicios, el 10%

al sector Industria, el 62% al sector comercio y un 1% no identificó su sector.

Las empresas que manifestaron tener plazas temporales están conformadas de la siguiente manera: el 7% pertenece al sector servicios, el 16% al sector Industria, el 77% al sector comercio.



De las 745 plazas disponibles, el 64% serán para el Sector Comercio, en la modalidad de plaza temporal, entendida ésta como el período de temporada escolar, vacaciones de semana santa, día de la madre, entre otras festividades propias del primer semestre del año.

En cuanto a los contratos de aprendizaje, el 60% pertenece al sector servicios y el 40% al sector comercio.

Las empresas que manifestaron tener oportunidades de pasantía son el 62% pertenece al sector servicios, el 12% al sector Industria, el 26% al sector comercio y un 9.8% no identificó su sector.



**TABLA 5 /
PUESTOS DE TRABAJO,
QUE CONTRATARÁ
EN EL PERÍODO
ENERO-JUNIO 2018**



PUESTO DE TRABAJO/# DE PLAZAS DISPONIBLES	PLAZA FIJA	PLAZA TEMPORAL	CONTRATO APRENDIZAJE	PASANTIA	TOTAL
EJECUTIVOS DE VENTAS	45	240	7	9	301
ASESOR DE VENTAS	13	110	13	7	143
OFICIOS VARIOS	7	53	0	1	61
VENDEDOR RUTERO	42	1	5	0	48
ATENCIÓN/ ASESOR AL CLIENTE	25	6	0	1	32
OPERADOR DE RRHH	2	1	1	7	11
BODEGUERO	5	8	3	1	17
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	3	3	0	9	15
DESARROLLADOR DE SOFTWARE	2	7	2	3	14

Las empresas que manifestaron tener disponibilidad de puestos de trabajo para jóvenes sin experiencia laboral, tienen un total de 745 puestos de trabajo disponibles. Al hacer un resumen de los puestos más representativos, tenemos que:

Ejecutivos de venta, tiene un 40% de los puestos ofertados, Asesor de venta un 19%, Oficios Varios un 8%, Vendedor Rutero un 6%, Atención al cliente/Asesor un 4%, Operador Industrial un 2%, Bodeguero un 2%, Asistente

administrativa un 2%, Desarrollador de Software un 2% y 15% de puestos distribuidas menciones con poca frecuencia.

Se destaca que los puestos de trabajo, relacionados con las ventas tendrán mayor demanda por parte de los empresarios, sin embargo, aparecen puestos de trabajo como bodegueros, asistentes administrativas y desarrolladores web, como oportunidades potenciales para jóvenes sin experiencia laboral.

Lo anterior, nos permite visualizar una gran oportunidad para que los centros de capacitación, puedan orientar esfuerzos en una oferta de formación que contemple logística y programación de software.



En síntesis, la mayor cantidad de plazas disponibles son las relacionadas con el área de Ventas -Ejecutivos de Ventas, Asesor de Ventas, Vendedor Rutero- para el período Enero-Junio 2018.



TABLA 6 / PERFIL DE ENTRADA Y/O REQUISITOS INDISPENSABLES PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO, QUE SE CONTRATARÁN EN EL PERÍODO ENERO-JUNIO 2018

PUESTO DE TRABAJO/REQUISITOS	NIVEL DE ESTUDIO				RANGO DE EDAD			GÉNERO			OTROS INGLÉS
	SEC.*	BACH.*	TEC.*	UNI.*	18-21	22-25	26-29	HOMBRE	MUJER	INDIF	
ASESOR DE VENTAS		98		45	76	67		67	34	42	11
ASISTENTE ADMINISTRATIVA		15			12		3		15		9
ATENCIÓN/ ASESOR AL CLIENTE		23		9	21	8	3	5		27	26
AUXILIAR/ ASISTENTE DE RRHH		8		3		8	3		9	2	1
BODEGUERO	5	12				12	5	17			
DESARROLLADOR DE SOFTWARE			6	8		12	2	13		1	11
EJECUTIVA/O DE CALL CENTER		9	2		8	3		1		10	11
EJECUTIVOS DE VENTAS		241		60	78	123	100	32	38	231	123
OFICIOS VARIOS	56	7				29	34	8	55		
OPERADOR INDUSTRIAL	1	17			7	11		18			

*SEC. (secundaria), BACH. (bachillerato), TEC. (técnico), UNI. (universitario)
Este cuadro presenta los puestos de trabajo con más menciones



Al ser consultadas las empresas sobre los requisitos académicos que normalmente exigen a los jóvenes sin experiencia laboral, el bachillerato es lo más demandado con un 67%, los estudios universitarios con un 20%, mientras que un 13% corresponde a otros requisitos mencionados.

Para el requisito “bachillerato,” los ejecutivos de venta tienen un 52%, Atención/Asesor un 5%, Asesor de ventas un 33%, Bodeguero un 3%, Asistente administrativa 3% y un 4% otros puestos de trabajo mencionados.

Para el requisito “Estudios Universitarios,” los ejecutivos de venta tienen un 44%, Asesor de Ventas 33%, Atención/asesor al cliente 7% y un 16% en otros puestos de trabajo.

Al analizar el componente Rango de Edad, se concluye que los empresarios encuestados prefieren contratar 22 y 25 años, debido a que consideran que a dicha edad, un joven ya tiene un nivel de madurez que le permite valorar una oportunidad laboral. En términos generales, el género de la persona no es factor que influya en la contratación de un joven sin experiencia laboral.

En los requisitos de entrada también se mencionó el dominio del idioma inglés, de las cuales un 61% en los ejecutivos de venta, un 13% en Atención/Asesor cliente, un 5% Asesor de ventas, un 5% en Desarrollador de Software, un 5% para Ejecutivos de call center y un 11% de puestos de trabajo mencionados con poca frecuencia. Existen importantes oportunidades laborales,

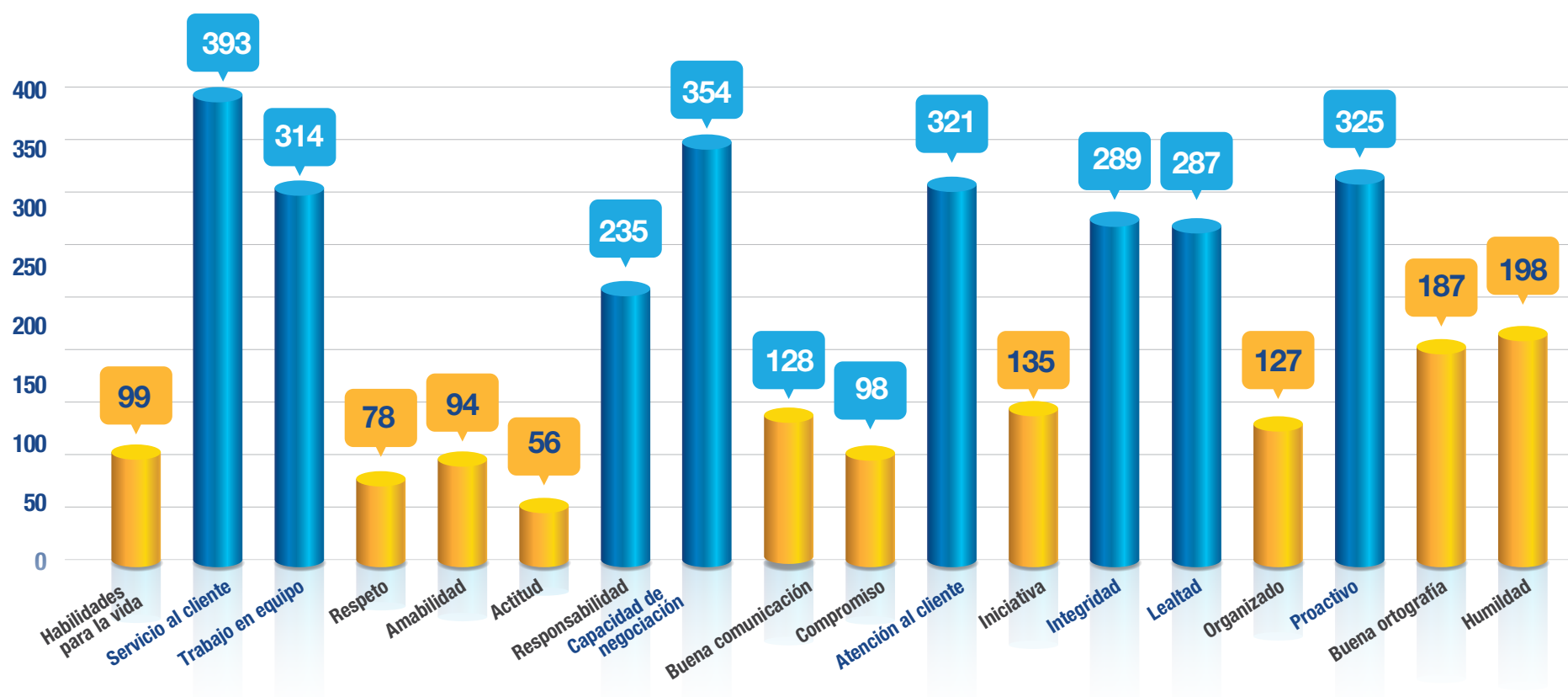
pero hay que tomar en cuenta el requisito del idioma inglés, para dotar de competencias técnicas a los jóvenes aspirantes. Si observamos la cantidad de puestos de trabajo mencionados, en 401 oportunidades se habló del inglés, es un mensaje para apostar por jóvenes bilingües que puedan suman valor a las empresas que los contratarán.



El perfil de entrada exige al menos bachillerato y tener entre 22 y 25 años para los jóvenes sin experiencia laboral y/o primer empleo, para enero-junio 2018

COMPETECIAS BLANDAS QUE VALORA EL EMPRESARIO PARA CONTRATAR A UN JOVEN CANDIDATO

La valoración actitudinal es muy importante para los empresarios entrevistados en la Investigación de la Demanda Laboral Juvenil.



**GRÁFICO 11 / OTRAS VALORACIONES
IMPORTANTES QUE TOMA ENCUENTA
EL EMPRESARIO PARA CONTRATAR**



Claramente se determina que el evidenciar competencias de Servicio al Cliente, Trabajo en Equipo, Capacidad de Negociación, Integridad, Lealtad y Proactividad, son determinantes para la contratación de jóvenes, entre las empresas encuestadas.



TABLA 7 / CARGA HORARIA DE TRABAJO PARA LAS DIFERENTES PLAZAS

TIPO DE HORARIO	PLAZA FIJA	PLAZA TEMPORAL	CONTRATO APRENDIZAJE	TOTAL
TIEMPO COMPLETO	303	114	16	23
MEDIO TIEMPO	16	26	9	17
HORAS DE TRABAJO	24	16	7	16

Al consultar a las empresas sobre los horarios con los que definen las contrataciones que hacen para plazas fijas, un 88% manifestaron que contratan a tiempo completo, un 5% a medio tiempo y un 7% contratan solo por horas.

Respecto a los horarios con los que definen las

contrataciones que hacen para plazas temporales, un 73% manifestaron que contratan a tiempo completo, un 17% a medio tiempo y un 10% contratan solo por horas.

Referente a los horarios con los que definen los contratos de aprendizaje, un 50% manifestaron



La mayoría de empresas contratan plazas fijas y plazas temporales a tiempo completo

que contratan a tiempo completo, un 28% a medio tiempo y un 22% contratan solo por horas.

Finalmente, los horarios con los que definen las pasantías, un 41% manifestaron que contratan a tiempo completo, un 30% a medio tiempo y un 29% contratan solo por horas.



TABLA 8 / RANGOS SALARIALES PROMEDIO, DE ACUERDO AL TIPO DE PLAZA

INGRESOS SALARIALES/ TIPO DE CONTRATACION	PLAZA FIJA	PLAZA TEMPORAL	CONTRATO APRENDIZAJE	TOTAL
VIATICOS	6	9	6	26
50% SALARIO MINIMO	3	22	9	6
SALARIO MINIMO	223	100	12	6
De \$301.00 - \$450.00	86	20	1	1
De \$451 EN ADELANTE	11	4	0	0

Las empresas consultadas y que accedieron a responder, al ser cuestionadas sobre la forma de retribución para la actividad laboral en jóvenes sin experiencia laboral, manifestaron:

Para contrataciones con plaza fija, un 2% dijo que viáticos, un 1% manifestó que el 50% del salario mínimo, un 68% el salario mínimo, un 26% arriba del salario mínimo hasta \$450 y un

3% manifestó que de \$450 en adelante.

Para plazas temporales, un 6% dijo que viáticos, un 14% manifestó que el 50% del salario mínimo, un 65% el salario mínimo, un 13% arriba del salario mínimo hasta \$450 y un 3% manifestó que de \$450 en adelante.

Para contratos de aprendizaje, un 21% dijo que



La gran mayoría de plazas contratadas tienen una remuneración promedio del salario mínimo.

viáticos, un 32% manifestó que el 50% del salario mínimo, un 43% el salario mínimo y un 4% arriba del salario mínimo hasta \$450.

Finalmente, para pasantías, un 67% dijo que viáticos, un 15% manifestó que el 50% del salario mínimo, un 15% el salario mínimo y un 3% arriba del salario mínimo hasta \$450.



TABLA 9 / MOTIVOS DE MAYOR ROTACIÓN POR PUESTOS DE TRABAJO

PLAZA	MOTIVOS
VENTAS	Mejora de oportunidad laboral
	Ascensos
	No tiene capacidad de negociación
	No cumple metas
ATENCION AL CLIENTE	No hay demanda
	Mal servicio
MESEROS	Se contratan temporales, para prácticas
	Maltrato al cliente
	Por turnos rotativos
CAJEROS	Falta de compromiso
COCINEROS	Errores en los procedimientos
	Renovación de Personal
MECANICOS	Irresponsabilidad
	Mal ambiente laboral
ADMINISTRATIVOS	Superación Personal
	Quejas de clientes, por mala atención
	Baja productividad
OPERARIOS	Renuncia
	Falta de rendimiento
SEGURIDAD	Irresponsabilidad
	Alcoholismo

Esta tabla refleja las plazas con mayor rotación y algunos de los motivos.

Cuando observamos las causas que generan mayor rotación en las empresas, podemos determinar que es por aspectos conductuales, por optar a otras experiencias laborales, por problemas personales y por aspectos de falta de competencia en el trabajo que debe realizar.

El área de ventas, por ejemplo, tiene un alto nivel de rotación en función de las evaluaciones que se hacen a los puestos de trabajo, considerando el cumplimiento de metas como principal argumento.

En los aspectos actitudinales, hay puestos de trabajo como meseros, cajeros y atención al cliente, por ejemplo, en donde se demandan competencias o habilidades blandas para interactuar con los clientes y que en muchas ocasiones, no existe una preparación previa en esos temas, para desempeñar el trabajo.

En algunos puestos de trabajo, sobre todo en plazas operativas, es posible advertir causas como el alcoholismo y falta de relaciones humanas, como causas principales para que exista la rotación.

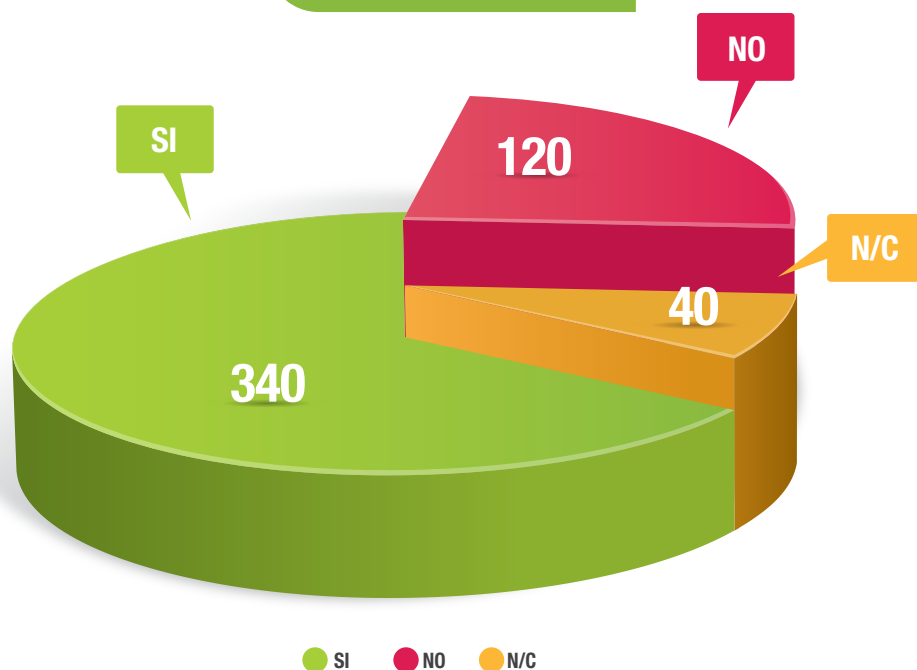


Se observa que la mayoría de causas de rotación de personal obedecen a la falta de competencias blandas

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN INICIAL

68%

De empresas valoran la formación inicial que poseen los jóvenes aspirantes



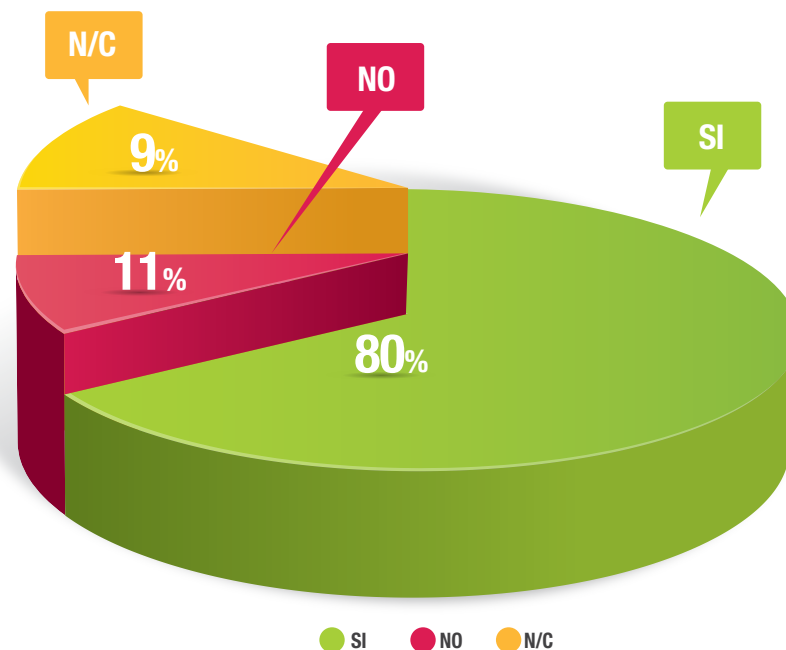
**GRÁFICO 12/
VALORACIÓN DE
LA FORMACIÓN
INICIAL**

Los empresarios encuestados, hacen una valoración favorable cuando el joven cuenta con una formación inicial bien definida, ya que ayuda a tener una inducción aceptable en el puesto de trabajo que ocupará y esto se traduce en resultados positivos en la productividad de las empresas.

OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PARA JÓVENES

80%

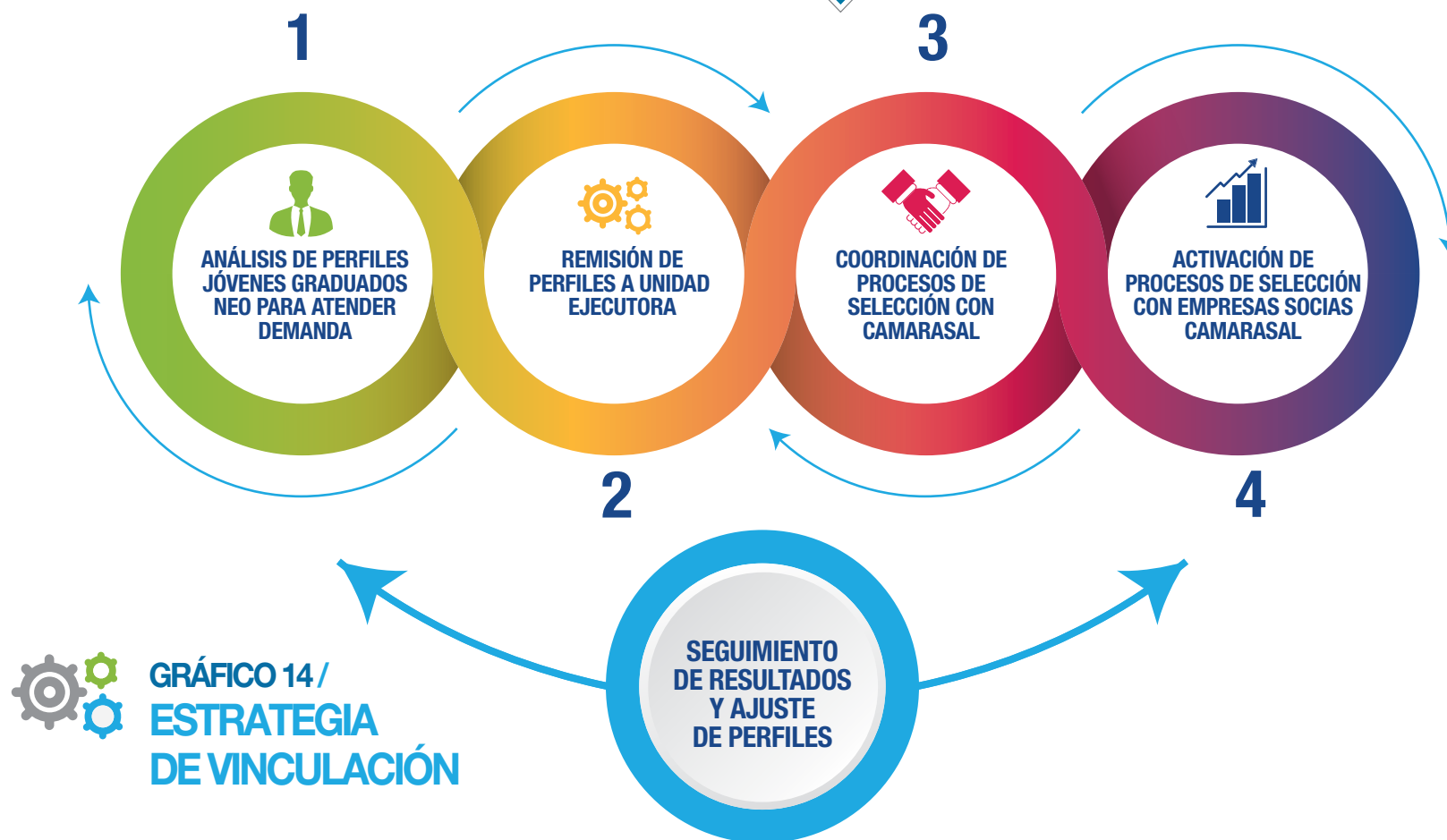
De empresas Brindan oportunidades de crecimiento al interior de las empresas



**GRÁFICO 13/
OPORTUNIDADES
DE CRECIMIENTO**

Para los empresarios encuestados, es vital el bienestar de sus empleados y cuando un joven es contratado, normalmente es tomado en cuenta para que goce de los beneficios del resto de los empleados, no importa el tipo de plaza donde será contratado.

ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN PARA LA DEMANDA IDENTIFICADA Y LOS MIEMBROS DE LA ALIANZA



Los miembros de la alianza NEO, deberían de capitalizar los resultados del presente estudio, para conseguir sus objetivos en función de la empleabilidad juvenil el empleo; además, apostar en

sus programas de capacitación, a abordar las temáticas que demandan las empresas de los sectores investigados, para el caso puntual de este estudio, Comercio y Servicios.

9 CONCLUSIONES

A partir de los resultados de la investigación realizada, se puede concluir que:

- ▶ El sector comercio, en general, es el que brinda las mayores oportunidades laborales para jóvenes sin experiencia laboral, seguido por el sector servicios
- ▶ Al comparar ambos períodos, se comprende que la diferencia en cuanto al número de plazas claramente se refiere al hecho de la contratación temporal para la temporada navideña.
- ▶ La mayor cantidad de plazas disponibles, para jóvenes sin experiencia laboral, son las relacionadas con las ventas, ejecutivos de ventas, asesores de ventas, atención al cliente y en segundo lugar, las de tipo administrativas -auxiliares, asistentes, etc. El sector comercio, en general, es el que brinda las mayores oportunidades laborales para jóvenes sin experiencia laboral, seguido por el sector servicios.
- ▶ Uno de los principales requisitos que establecen las empresas en sus perfiles de entrada, para jóvenes sin experiencia laboral, es haber cursado bachillerato; y, en un segundo lugar, que cuenten con estudios universitarios.

- ▶ El rango de edad que prevalece para contratar jóvenes sin experiencia laboral es el que oscila entre 22 y 25 años.
- ▶ El dominio del idioma inglés se refleja como uno de los requisitos duros para algunos puestos de trabajo, al momento de contratar jóvenes aunque no tengan experiencia laboral.
- ▶ Las dos causas de mayor rotación de plazas obedecen a fallas de tipo actitudinal y falta de competencias técnicas para el mejor desempeño del trabajo. En cuanto al tipo de plaza la tendencia para contratación de jóvenes sin experiencia laboral es ofrecerles una plaza temporal.
- ▶ En cuanto a la forma de retribución, para plazas fijas hay una tendencia a pagar el salario mínimo, para plazas temporales el pago se inclina al 50% del salario mínimo, mientras que para pasantías, solamente viáticos.
- ▶ Los encuestados valoran que apoyan el crecimiento de los jóvenes sin experiencia laboral, al brindarles algunos de los beneficios que les brindan al resto de los demás empleados, tales como: canastas y fiestas navideñas, despensa familiar, bonos por cumplimiento y/o rendimiento, entre otros.
- ▶ En el grupo de empresas encuestadas, no fue posible advertir una motivación para participar



PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ▶ El número total de plazas disponibles que demandan las 500 empresas socias de CAMARASAL, para jóvenes sin experiencia laboral para el período Octubre 2017-Junio 2018 es de 1,864.
- ▶ La principal cantidad de plazas disponibles, se concentra para el período Octubre-Diciembre 2017 con un total de 1,119 plazas en contraposición del período Enero-Junio 2018 que ofrece 745.
- ▶ Para los empresarios, el género no es un factor determinante al momento de contratar jóvenes sin experiencia laboral. Aunque sí hay una clara definición para algunas plazas que son exclusivas para hombres o para mujeres; por ejemplo, para Vendedor Rutero, Mensajero, Bodeguero son exclusivamente para hombres. Las plazas que ofrecen exclusivamente para mujeres son las de Asistente Administrativa.
- ▶ Los empresarios encuestados consideran importante que los jóvenes sin experiencia laboral, desarrollen las habilidades blandas para tener un mejor desempeño en su trabajo.

A partir de las conclusiones de este estudio, se considera prudente recomendar:

A los miembros de la Alianza NEO, analizar los resultados de la investigación con el fin de compararla con su oferta formativa actual y, si es necesario, ajustarla a las necesidades del sector empresarial.

INSAFORP y los demás miembros Cooperantes deberían de considerar la creación de una currícula para un programa del idioma inglés, exclusivo para jóvenes sin experiencia laboral, con el objetivo de lograr hacer más competentes a los jóvenes que buscan integrarse en los sectores productivos.

Los sectores comercio y servicios, están bien identificados sobre sus necesidades de emplear jóvenes sin experiencia laboral y es una oportunidad para potenciar los objetivos del proyecto NEO. Lo anterior permite recomendar que se genere un seguimiento sistematizado para aprovechar los resultados del presente estudio.

En los diferentes procesos formativos, se debería de diseñar una estrategia a través de la cual se motive al los jóvenes a que una vez logren insertarse laboralmente, continúen sus estudios universitarios, ya que se ha evidenciado que es un requisito importante, al momento de ser considerado como un candidato elegible.

Finalmente se recomienda dar seguimiento y actualización a este tipo de investigaciones por el aporte que genera socialmente:

GRÁFICO 15/ MAPA DEL PROCESO



PRINCIPALES RECOMENDACIONES

La oferta de acciones formativas que brinda INSAFORP y otros Cooperantes, a través de los miembros de la Alianza NEO, debería tomarse en cuenta que hay una importante concentración de demanda para empleo

juvenil sin experiencia laboral, en los sectores comercio y servicios. En este sentido, el diseño de las actividades formativas deberían de ir enfocadas a generar programas específicos y/o especializados para fortalecer las capacidades de los jóvenes y de ésta manera satisfacer dicha demanda.

Que las competencias blandas, especialmente en materia actitudinal son valoradas por los empresarios y consideradas al momento de contratar, por lo que se deben impulsar metodologías que el programa NEO brinda a la Alianza a través de la IYF.

DEMANDA LABORAL

En el mercado de trabajo representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar. Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen.

MERCADO LABORAL

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

OFERTA DE TRABAJO

La oferta de trabajo representa la parte de los trabajadores en el mercado de trabajo. Esta curva expresa una relación directamente proporcional entre el salario nominal y el empleo, si aumenta uno también aumenta el otro.

PLAZA FIJA

El puesto fijo al que aspiran todos los opositores. Se accede mediante oposición, concurso-oposición o, en ocasiones simple concurso.

En cualquier caso, es imprescindible que se trate de una plaza fija, con un presupuesto específico, convocada mediante publicación en un boletín oficial. El proceso de selección debe ser transparente, imparcial y equitativo, con igualdad de oportunidades para todos los candidatos.

PLAZA TEMPORAL

El personal laboral temporal sólo debe contratarse en situaciones excepcionales, para tareas de duración limitada. Las plazas del personal laboral fijo deben cubrirse mediante oposición, concurso-oposición o concurso de méritos.

PASANTÍAS

Es la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades. El pasante es el aprendiz que lleva

adelante esta práctica con la intención de obtener experiencia de campo, mientras que el encargado de guiarlo suele conocerse como tutor.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido.

POWER BI

Es un conjunto de aplicaciones de análisis de negocios que permite analizar datos y compartir información. Asimismo, puede acceder a sus datos e informes desde cualquier lugar con las aplicaciones móviles de Power BI Mobile, que se actualizan automáticamente con los cambios que se realizan en los datos.

BIBLIOGRAFIA**Perspectiva Laboral**

Director: Virgilio Levaggi
Editores: Leonardo Ferreira,
Fernando García e Indira Bermúdez
© Organización Internacional
del Trabajo, 2011

**La Iniciativa Global sobre Empleo
Decente para los Jóvenes**

Portal de la OIT, sobre Empleo Juvenil
© Organización Internacional
del Trabajo, 2011

ABREVIATURAS

CAMARASAL: Cámara de Comercio e Industria de El Salvador

INSAFORP: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

FEDISAL: Fundación para la Educación Integral Salvadoreña

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

FOMIN: Fondo Multilateral de Inversiones

CON EL APOYO DE:



CÁMARA DE
COMERCIO
E INDUSTRIA
DE EL SALVADOR

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

