



▸ ABRIL 2021 ◀

INFORME FINAL

ESTUDIO MERCADO LABORAL Y
OPORTUNIDADES DE MERCADO
PARA EMPRENDIMIENTOS

EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL
PROYECTO “TRABAJO JUSTO Y SEGURO PARA
TODOS - FORTALECER LA REGIÓN A TRAVÉS DEL
EMPLEO JUVENIL”



Créditos:**“Estudio de mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos”**

Elaborado en el marco del “Proyecto Regional Trabajo Justo y Seguro para Todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil”

Dirección de estudio:

Plan International Alemania
Bramfelder Straße 70
22305 Hamburgo
Alemania

En cooperación con:

Plan International en El Salvador
Página web:
<https://plan-international.org/es/el-salvador>

Asociación Agape de El Salvador
Página web: www.agape.com.sv

Dirección de país

Carmen Elena Alemán

Gerente de Programas

Anabel Amaya

Equipo técnico- Revisión y aportes

Francisco Lima, Asesor Nacional de SEJ

Ricardo Herrera, Coordinador de Alianzas

Estratégicas Proyecto Trabajo Justo y

Seguro para Todos

César Mejía, Coordinador de Innovación y

Gestión del Conocimiento, Plan International

El Salvador

Romy Escamilla, Gerente Regional Proyecto

Trabajo justo y Seguro para Todos

Director Ejecutivo

Ramón Vega

Director Centro de Formación Profesional

Oscar García

Equipo técnico- Revisión y aportes

Marcial Figueroa, Coordinador de proyecto

Diseño y diagramación

503 media

Investigación

SCO Consulting

Financiado por:

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) Alemania

Derechos reservados. Se autoriza la reproducción de este documento por cualquier medio, siempre y cuando se haga referencia a la fuente bibliográfica.

Plan International Deutschland (2021). Estudio de mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos. Plan Internacional en El Salvador y Asociación Agape de El Salvador.



Contenido

Introducción.....	5
Resumen ejecutivo	6
1. Marco de referencia de país.....	8
2. Enfoque de la investigación.....	9
2.1. Objetivo general.....	9
2.2. Objetivos específicos.....	9
2.3. Metodología.....	9
2.4. Estimación de la muestra.....	10
2.4.1. Sector productivo (empresas).....	10
2.4.2. Jóvenes beneficiarios del Proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – fortalecer la región a través del empleo juvenil”.....	11
3. Resultados del estudio	11
3.1. Afectación al sector empresarial por COVID-19.....	11
3.2. Demanda mercado laboral.....	13
3.3. Requisitos y calificaciones profesionales demandadas por el sector productivo de El Salvador.....	15
3.4. Proyección formativa a nivel técnico, ocupacional, profesional y formación en habilidades blandas en los próximos 5 años.....	16
3.5. Caracterización de los y las jóvenes.....	16
3.6. Identificación del tipo de economía nacional y local.....	17
3.6.1. Absorción de mano de obra por sector y su proyección a 5 años	17
3.6.2. Factores que favorecen o dificultan la proyección del crecimiento de la economía de El Salvador.....	18
3.6.3. Políticas que impactan el mercado de trabajo en El Salvador.....	18
3.6.4. Actores e iniciativas clave con las que se puedan unificar esfuerzos y desarrollar estrategias de apoyo al empleo juvenil.....	19
3.7. Proyección y competencias laborales requeridas por el sector productivo de El Salvador.....	21
3.7.1. Número de plazas disponibles por puesto de trabajo actual y potencial a cinco años.....	21
3.7.2. Fuerza laboral y habilidades: Conocimientos y habilidades que necesita una persona joven para ser empleado en un puesto de trabajo según la demanda de los perfiles de las empresas.....	22
3.8. Afectación de la pandemia por COVID 19 en los procesos de formación, empleabilidad y emprendimientos impulsados para y por los y las jóvenes....	23
3.9. Análisis de las habilidades y competencias requeridas.....	25
3.9.1. Conocimientos sobre procesos formativos a nivel local.....	26
3.9.2. Perspectivas laborales y de desarrollo de los y las jóvenes en sus municipios de residencia.....	27
3.9.3. Situación de emprendimiento a nivel local.....	29
3.10. Cadenas de valor, micro franquicias o negocios inclusivos que tienen potencial de desarrollarse en la región.....	30
3.10.1. La cadena de valor.....	31
3.10.2. Dimensiones de la cadena de valor.....	32
4. Conclusiones y recomendaciones.....	39
5. Referencias.....	42
6. Anexos.....	43

Índice de tablas

Tabla 1: *Distribución de empresas por departamento, por tamaño y total, de los sectores comercio, industria y servicio, tomado del registro administrativo de solvencias de establecimientos durante el año 2019...* 10

Tabla 2: *Segmentación de empresas.....* 11

Tabla 3: *Jóvenes participantes en el estudio.....* 11

Tabla 4: *Demanda proyectada de ocupaciones en el sector productivo del país..* 14

Tabla 5: *Perfiles de entrada de jóvenes por tipo de puestos.....* 15

Tabla 6: *Cinco principales áreas de demanda formativa en habilidades blandas y duras por parte de las empresas en El Salvador.....* 16

Tabla 7: *Distribución de la población joven por nivel educativo, según sexo y rango de edad.....* 16

Tabla 8: *Factores que favorecen o dificultan la proyección de las empresas en El Salvador en consideración de la pandemia COVID-19.....* 19

Tabla 9: *Actores generadores de iniciativas al empleo juvenil.....* 20

Tabla 10: *Demanda laboral proyectada por área funcional de la empresa y por sector para los próximos 5 años.....* 22

Tabla 11: *Acciones y/o conductas causales de rotación laboral juvenil.....* 23

Tabla 12: *Predominancia de las habilidades para la vida.....* 25

Tabla 13: *Perspectivas de jóvenes para desarrollar una actividad económica en los municipios de residencia.....* 27

Tabla 14: *Proyecciones para los próximos 5 años de las y los jóvenes.....* 28

Tabla 15: *Diferenciación entre factores / cadena de productiva / cadena de valor.....* 32

Tabla 16: *Cadenas de valor apoyadas por la CEPAL (2013 - 2016).....* 33

Índice de gráficas

Gráfica 1: *Impacto COVID-19 por sector de la economía.....* 12

Gráfica 2: *Tiempo de recuperación de la empresa a causa del impacto por COVID-19.....* 12

Gráfica 3: *Afectaciones de empresas a causa de la pandemia COVID-19.....* 12

Gráfica 4: *Formas de trabajo en la pandemia.....* 13

Gráfica 5: *Forma de realización de procesos de selección durante la pandemia.....* 13

Gráfica 6: *Puestos de Trabajo Diferenciados.....* 16

Gráfica 7: *Proyección de contratación a 5 años de acuerdo con las empresas participantes en el estudio.....* 18

Gráfica 8: *Actividades en una cadena de valor.....* 32

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: *Afectaciones de la pandemia COVID-19 para los y las jóvenes.....* 23

Ilustración 2: *Mapa de distribución geográfica de las empresas integrantes de los principales eslabones productivos del clúster de fibras sintéticas, 2011.....* 36

El presente estudio se realiza en el marco de la implementación del Proyecto Emplea-T “Jóvenes con trabajo justo y seguro”, financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), ejecutado en alianza con Plan Internacional El Salvador y la Asociación Ágape de El Salvador; y tiene como propósito, facilitar información cuali-cuantitativa acerca del comportamiento del mercado laboral en El Salvador, y cuyas condiciones afectan principalmente a población juvenil. El estudio fue realizado durante el período comprendido de septiembre 2020 a febrero 2021, en los departamentos de Sonsonate, Santa Ana, San Salvador, La Libertad y Chalatenango.

Hasta 2019, El Salvador se encontraba entre los países que menos indicaban crecimiento económico y social a nivel regional e internacional. Estas dificultades se han profundizado aún más con la crisis mundial de salud ocasionada por el virus COVID-19. Hoy día El Salvador, tanto como muchos países en el mundo están trazando caminos para la construcción de economías más incluyentes, sostenibles y resilientes; es nuestra responsabilidad realizar las intervenciones necesarias para apalear los resultados que esta pandemia está dejando.

Para ello es necesario, fortalecer las capacidades nacionales, de políticas sociales, de marcos regulatorios y de estudios focalizados, con el fin de encaminar los esfuerzos a superar los problemas reales que el país afronta. Según estudio de CONAMYPE hasta el año 2017 en El Salvador existían alrededor de 317,795 unidades económicas de las cuales el 33.92% son clasificados como emprendimientos (CONAMYPE, 2018), ahora bien, la interrogante estriba en el hecho de conocer, ¿por qué si se ha avanzado en estas nuevas formas de empleo, los datos reales de desempleo siguen al alza?

La respuesta es que aún han sido pocos los esfuerzos coordinados con enfoque de inteligencia de mercados laborales; se debe trabajar con una cartera de intervenciones, base de empresas, bases de emprendedores, grupos y comunidades organizadas, y sobre todo rutas personalizadas y con asignaciones de recursos basadas en las necesidades individuales de cada joven, de cada empresa, de cada sector, en general de todos los actores involucrados en los sectores productivos. En este contexto, los resultados de la presente investigación se convierten en una primera iniciativa del proyecto EMPLEA-T que permitió conocer las condiciones más adecuadas de apoyo para los y las jóvenes en procesos fortalecidos de vinculación laboral.

Para lograr lo anterior, se realizaron estudios con enfoques de mercado laboral, los cuales permitieron evidenciar las líneas estratégicas a seguir, esto incluye nuevas formas en la generación de empleos, tal es el caso de los emprendimientos, en el que el actual momento que vivimos de pandemia, ha generado disrupciones en la visión de las juventudes en cuanto a “qué hacer” para salir adelante. Es preciso construir de manera responsable mesas de acercamiento y entendimiento con los diferentes sectores de la economía nacional, que apoyen la elaboración constante de estudios enfocados en las personas como eje primordial de la fuerza laboral de El Salvador; y estos, enfocados no solo en el sector empresarial como el mecanismo dinamizador de las economías, sino también en la coordinación de todos los sectores involucrados en este proceso.

Finalmente, el presente documento, incorpora todos los aspectos regulatorios en el marco del monitoreo ético, la evolución y la investigación (estándares MERL), así como los principios descritos en la Política MERL; los cuales garantizan la dignidad, el bienestar y los derechos de seguridad de los niños, los jóvenes, y los participantes en la recopilación de datos respetados y protegidos, aplicable a todas las iniciativas MERL.

Resumen ejecutivo

El presente estudio tiene como propósito ofrecer un panorama sobre el estado de empleo y emprendimiento juvenil en 5 departamentos del país (Sonsonate, Santa Ana, San Salvador, La Libertad y Chalatenango). El estudio realizado en el período comprendido de septiembre 2020 a febrero 2021; hace un análisis, tomando en cuenta la situación social y económica causada por la pandemia de salud COVID-19, siendo esta última un factor determinante en cuanto a las proyecciones económicas y de recuperación en El Salvador para los próximos años. Así mismo, el estudio constituye un eslabón de esfuerzos en el camino a no solo presentar un escenario actual respecto del empleo y emprendimientos para las poblaciones juveniles, sino también a presentar una idea de cómo está trabajando el sector productivo, y su apertura a temas de primer empleo, modelos y formas de contratación; así también, las demandas por parte de este sector, de manera que los analistas y organizaciones que trabajan temas de colocación de empleo juvenil puedan encontrar esas sinergias entre todos los actores involucrados.

En este sentido, es necesario mencionar que El Salvador es el país de la región Centroamericana, donde más dificultades tienen los jóvenes para obtener trabajo; ello, de acuerdo con los resultados presentados del estudio denominado “Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes” realizado por Junior Achievement Américas y la firma ManpowerGroup, el cual presenta que nueve de cada 10 jóvenes salvadoreños enfrentan dificultades para acceder a empleo. En el presente estudio se encontró que entre las principales dificultades que las y los jóvenes enfrentan en la búsqueda de empleo, durante el confinamiento por la pandemia COVID-19 son: cierre de plazas (actuales y nuevas), despidos o congelamiento de plazas recién contratadas, poca o escasa experiencia laboral y priorización de las empresas entre jóvenes y personas con experiencia. Esto está en correspondencia con lo expuesto por las empresas, donde el 50% suspendió labores dadas las medidas de confinamiento obligatorio y el 42% de las empresas tuvieron un flujo de efectivos insuficiente para mantener el personal y las operaciones comerciales.

En contexto, las empresas como las y los jóvenes emprendedores, se vieron afectados por el desabastecimiento de materia prima y la falta de consumidores o compradores de sus servicios o productos debido a las medidas de restricción de movilidad. Entre las medidas tomadas por las y los emprendedores para mitigar o disminuir, el impacto económico en sus emprendimientos se mencionan: adecuar sus estrategias de venta y de prestación de servicios, reducir precios para ser competitivos, reducir la calidad de la materia prima, auxiliarse de red de amigos y redes sociales para promocionar el producto. Otros emprendedores afirmaron que tuvieron que cerrar e iniciar posterior al confinamiento. Como era de esperarse, el cierre de emprendimientos ha provocado un retroceso en la calidad de vida de las familias, ya que llegaron a depender del salario de al menos uno de los miembros de la familia o de remesas familiares, las cuales dicho sea de paso también sufrieron una disminución considerable.

Así también, el entorno actual, afectó la visión de futuro de los y las jóvenes, quienes consideran que será más difícil continuar con sus estudios universitarios u otros planes de vida. En términos generales, la proyección por un mejor futuro en los territorios de residencia de la población entrevistada y encuestada está condicionada al desarrollo del ambiente productivo y de la recuperación económica; así como al accionar, y a la intervención de programas y proyectos que se impulsen desde distintas organizaciones que trabajan con jóvenes.

El ambiente que actualmente rodea a El Salvador y que no dista de lo vivido a nivel global, está haciendo que las empresas pertenecientes al sector productivo del país visualicen que la crisis provocada a causa de la pandemia ralentizará su evolución productiva proyectando un crecimiento económico y salida de la crisis en un tiempo promedio que supera los seis meses y

en algunos casos sobre pasa el año. El sector productivo visualiza que una de las formas de apoyar a los y las jóvenes es trabajar conjuntamente con instituciones dedicadas a la formación ocupacional juvenil y quienes, a su vez, intervienen con éxito en los procesos de colocación laboral.

En cuanto a la percepción de quién o quiénes son los responsables de atraer las fuentes de empleo en el municipio, el 62% de los y las jóvenes consideran que el gobierno municipal; el 15% el gobierno central; el 14% la empresa privada y el 9% las ONG's. En cuanto a quién es el responsable de dar el empleo, la percepción es de un 53%, considera que el gobierno municipal; el 29% la empresa privada; el 13% el gobierno central y el 5.5% ONG's u otras instituciones. En ambos casos, se ubica al gobierno municipal como el responsable, no obstante, en las consultas a través de entrevistas y grupos focales, en su mayoría no identifican la existencia de políticas públicas locales o estrategias para el crecimiento económico impulsadas por esta institución.

Relativo a las oportunidades de emprendimiento ofertadas en las zonas donde viven, expresan que se enfocan en negocios con mayor oferta y demanda relacionados a la producción y venta de alimentos como comedores y pupuserías; así como, ventas de ropa, panaderías, sastrería, salas de belleza, manualidades y bisutería. En el caso de las personas con menor nivel educativo, se identifican otras actividades como: trabajo agrícola, en las zonas rurales, y el “trabajo doméstico” en el caso de las mujeres. En cuanto a las posibilidades de trabajar en algún tipo de alianza o trabajo cooperativo, cadenas de valor, o bien buscar apoyo institucional y/o empresarial con el sector productivo, las personas emprendedoras, consideran que se puede realizar siempre y cuando estas cadenas estén en función de la naturaleza de su emprendimiento y permitan satisfacer una mayor demanda de productos, como es el caso de emprendimientos de comida.

Respecto al trabajo con otros actores o agentes de desarrollo, no es bien visto, ya que afirman que hay favoritismo con la población seleccionada para este tipo de ayudas, en el sentido que se apoya a personas afines al partido en turno, ONG's, instituciones de gobierno central, iglesias entre otros.

En relación al trabajo con el sector empresarial e industrial, se identifica poco posible realizar, puesto que implica tener un nivel de trabajo y producción que no está al alcance de los emprendimientos que actualmente realizan. En cuanto a la formación académica, la población considera que no es indispensable para los emprendimientos poseer algún nivel académico, del sistema educativo formal, puesto que conciben que no se necesita estudiar para emprender un negocio, aunque reconocen que el estudio si genere facilidades en tal aspecto. De igual manera sucede con la experiencia laboral, ya que se toma como algo no indispensable, siempre que posean conocimiento sobre las actividades a desempeñar en los emprendimientos. En relación con esto, más bien, consideran necesario que las instancias apoyen generando oportunidades de formación en habilidades duras, como: habilidades administrativas, financieras y otros conocimientos técnicos vinculados al tipo de emprendimientos que se puedan desempeñar.

El estudio pone de relieve los hallazgos estructurales en el sector productivo, también examina particularmente algunas cuestiones hasta ahora descuidadas o insuficientemente atendidas por los actores involucrados en el tema de empleo y emprendimientos. Es necesario seguir realizando esfuerzos que permitan impulsar aún más el sector productivo del país y con ello poder incluir a las poblaciones juveniles en este esfuerzo. Se detalla a continuación el contenido del estudio destacando ciertos puntos que pueden tener especial interés.

1. Marco de referencia de país

El Salvador ha sido históricamente, un país con grandes dificultades para erradicar la pobreza y las desigualdades, las grietas estructurales han sido un constante obstáculo para que el país transite hacia mejores condiciones sociales y económicas. Hoy día El Salvador junto a muchos países están trazando caminos para la construcción de un mundo con economías más incluyentes, sostenibles y resilientes.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, implementada por los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas desde 2015, centra los esfuerzos en erradicar la pobreza extrema, impulsar la prosperidad compartida y superar las desigualdades, con el objetivo de no dejar a nadie atrás por debajo de la línea de las oportunidades.

No es desconocido que países del primer mundo le apuesten a la investigación como punto de partida a la solución de los problemas más complejos. Para ello, es necesario que actores multisectoriales converjan y se generen esfuerzos coordinados para resolver una de las problemáticas más preocupantes del país “el empleo decente”.

En el contexto económico, desde 2015 hasta 2018, El Salvador mostraba un desempeño macroeconómico estable, logró en los últimos años mantener una tasa de crecimiento por encima de su potencial (2.0%), además de sus niveles de inflación por debajo de la región en comparación con Latinoamérica. Así mismo las estimaciones del Banco Central de Reserva (BCR) proyectaban una tasa de crecimiento del 2.5% al cierre de 2018, 2.4% al cierre de 2019 y 2.5% para 2020.

Sin embargo, la creación del empleo formal sigue estando por debajo de la demanda; y, equivale a aproximadamente la cuarta parte de personas que entran a la edad laboral. Esto evidencia que persiste el elevado peso del sector informal, estimado en un 70 % en términos de empleo. La erradicación de la pobreza solo es posible con la existencia de empleos estables, con mejores condiciones laborales y bien remunerados.

No obstante, El Salvador ha tenido avances importantes en cuanto al fortalecimiento de políticas sociales a nivel de país frente a la comunidad internacional, ha participado activamente en la construcción de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), y así mismo se comprometió a concentrar esfuerzos y recursos para lograr avances en los aspectos de mayor relevancia nacional respecto de la Agenda 2030. “La capacidad de construir acuerdos y establecer alianzas nacionales e internacionales es clave para proyectar el país a mediano y largo plazo; y, así avanzar hacia el desarrollo” (Gobierno de El Salvador, 2019, pág. 19).

A pesar de estos avances que no resultan menos importantes, es necesario reconocer que el país aún tiene grandes problemas de desigualdad, pobreza, desempleo y de seguridad ciudadana. Aún queda mucho trabajo por recorrer respecto del accionar en mejores, eficientes y eficaces políticas públicas que realmente contribuyan a la superación de las desigualdades en las necesidades más básicas de todo salvadoreño y salvadoreña.

En este sentido es muy importante resaltar los desafíos para las poblaciones juveniles respecto del empleo, del emprendimiento, demanda y oferta laboral. Resulta importante mencionar que en estos últimos años la generación de personas jóvenes en El Salvador es la más numerosa que se ha registrado en la historia; lo que significa que es precisamente en este momento donde las juventudes representan esa fuerza productiva que de ser bien enfocada pudiese dar frutos positivos para el desarrollo del país.

Finalmente, y en consecuencia al entorno socioeconómico de El Salvador, se agrega el impacto de una pandemia que no solo ha dejado luto en la población, sino una inestabilidad económica y altos indicadores de desempleo.

En contexto, y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo y para el caso de El Salvador, La crisis económica repercutirá adversamente en el mundo del trabajo en tres dimensiones: una en la cantidad de empleo disponible, la segunda en la calidad del empleo y la tercera en los efectos de grupos vulnerables frente a las consecuencias del mercado laboral.

*“En cada una de estas dimensiones se generarán presiones adicionales a las que ya los países afrontaban en la precrisis, que, en el mejor de los casos, ralentizará la velocidad de reducción de los principales déficits de trabajo decente en el país. Una estimación preliminar de los **empleos actuales en riesgo** desde un enfoque sectorial para El Salvador indica que el **51,4% del total de empleo están en riesgo alto, es decir, alrededor de 1,500,000 empleos**, ubicados en los sectores económicos que se prevé sean los más afectados por la crisis económica. Los empleos de las mujeres se verán particularmente afectados por la alta participación femenina en los sectores de más alto riesgo ante la crisis: hogares como empleadores y comercio, hoteles y restaurantes (87.9% y 59.3% respectivamente)” (OIT, 2020).*

2. Enfoque de la investigación

2.1. Objetivo general

Realizar un estudio del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento para jóvenes en los departamentos de Sonsonate, Santa Ana, San Salvador, La Libertad y Chalatenango, que identifique los sectores económicos de mayor crecimiento y demanda laboral, las ocupaciones en que se pueden encontrar, puestos de trabajo decente y las oportunidades para la creación de nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas de valor o negocios inclusivos.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar los sectores económicos de mayor crecimiento y demanda laboral, y las ocupaciones (al menos 20) en que se pueden encontrar puestos de trabajo decente en los próximos 5 años, y las empresas o sectores con quienes se pueden hacer alianzas para desarrollar programas enfocados a la demanda identificada.
- Identificar las competencias y habilidades (técnicas y blandas) requeridas por las empresas, en los puestos de trabajo disponibles para jóvenes.
- Identificar oportunidades para la creación de nuevos emprendimientos con enfoque de cadenas de valor o negocios inclusivos en los departamentos de Sonsonate, Santa Ana, San Salvador, La Libertad y Chalatenango.

2.3. Metodología

La metodología implementada en el presente estudio consideró un carácter explorativo-descriptivo a nivel departamental (Sonsonate, Santa Ana, San Salvador, La Libertad y Chalatenango), y fue realizada, utilizando el método cualitativo y cuantitativo. Tuvo como característica principal, la participación de jóvenes emprendedores y en búsqueda de oportunidades de empleo (mujeres y hombres), empresarios, gerentes de talento humano, representantes de gobierno (local-central), representantes de centros de formación profesional, técnicos de Agape de El Salvador y organizaciones socias, relacionadas con el tema de investigación, de los cinco departamentos

en estudio. Asimismo, la investigación consideró el enfoque de género (énfasis en los abordajes de mujeres), inclusión (abierto a personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+).

La estrategia metodológica desarrollada para el levantamiento de la información, implementó una combinación de técnicas cuantitativas (grupos focales y entrevistas aplicadas a representantes empresariales y a los y las jóvenes emprendedores y en búsqueda de oportunidades de empleo) y cualitativas (encuestas; instrumento aplicado a los y las jóvenes y también a actores claves), que permitieron recopilar información, desde las diferentes perspectivas de los usuarios de la investigación y población meta del estudio.

Durante la investigación, se tuvo el apoyo del Centro de Formación Profesional (CFP) de Asociación Ágape de El Salvador, en lo que se refiere a intervenciones presenciales y llenado de encuestas en línea, y por otro lado gestionando coordinación con algunos centros de formación y empresas de los sectores productivos del país para el llenado de las encuestas, respetando no solo las medidas de bioseguridad establecidas por el Ministerio de Salud de El Salvador, respecto a aglomeraciones de personas, sino también el distanciamiento social y todos los protocolos establecidos por parte de Agape de El Salvador y su equipo.

2.4. Estimación de la muestra

2.4.1. Sector productivo (empresas)

Dadas las condiciones de pandemia a causa del COVID-19, y el acceso restringido en cuanto al abordaje de representantes empresariales, la muestra para la presente investigación se estimó considerando los departamentos de El Salvador en investigación: San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y Chalatenango; el tamaño de las empresas a intervenir: grande, mediana y pequeña; y el sector al que pertenecen: comercio, servicio e industria. Los datos estadísticos para la estimación de la muestra fueron tomados del registro administrativo de solvencias de establecimientos durante el año 2019 proporcionado por la Dirección General de Estadísticas y Censos DIGESTYC.

Tabla 1: Distribución de empresas por departamento, por tamaño y total, de los sectores comercio, industria y servicio, tomado del registro administrativo de solvencias de establecimientos durante el año 2019

Departamento	Grande	Mediana	Pequeña	Total
San Salvador	503	446	2,565	3,514
La Libertad	274	165	824	1263
Santa Ana	29	35	229	293
Sonsonate	13	16	92	121
Chalatenango	3	4	24	31
Total	822	666	822	5,222

Fuente: Elaboración propia, basado en el registro administrativo de solvencias de establecimientos durante el año 2019. MINEC-DIGESTYC

La estimación de la muestra se calculó mediante la utilización de la fórmula estadística de proporciones muestrales; para su estimación se consideró un error muestral del 5%, y un nivel de confianza del 95%, tomando como base un universo de estudio de 5,222 (empresas registradas en los departamentos de estudio y en consideración a su tamaño y sectores comercio, servicio e industria).

Tabla 2: Segmentación de empresas

				Comercio 26			Servicio 32			Industria 29		
				Pequeña	Mediana	Grande	Pequeña	Mediana	Grande	Pequeña	Mediana	Grande
87	San Salvador	40	16	11	13	5	10	4	1	2	4	
			Pequeña	11	5	4	5	4	2	2	4	
			Grande	13	4	5	4	5	2	4	4	
	Sonsonate	19	13	2	4	5	3	0	0	0	5	
			Pequeña	13	2	4	5	3	0	0	5	
			Grande	4	1	0	0	0	0	0	3	
	Chalatenango	4	3	1	0	1	2	1	0	0	0	
			Pequeña	3	1	0	1	2	1	0	0	
			Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	
	La Libertad	19	7	6	6	1	5	2	0	1	3	
			Pequeña	7	6	6	1	5	2	0	1	
			Grande	6	6	1	0	0	0	0	5	
	Santa Ana	5	2	2	1	1	0	0	0	0	1	
			Pequeña	2	2	1	1	0	0	0	1	
			Grande	1	1	0	0	0	0	0	1	

Fuente: Elaboración propia.

2.4.2. Jóvenes beneficiarios del proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – fortalecer la región a través del empleo juvenil”

La muestra de los y las jóvenes en el estudio, fue obtenida a partir de la fórmula estadística para muestras finitas, con un margen de confianza del 95% y error muestral del 5%, obteniendo un total e 384, de los cuales el 66% corresponde a mujeres y el 34% a hombres. Esta población se segmenta de la siguiente manera:

Tabla 3: Jóvenes participantes en el estudio

		Total	Género		Mujer 66%	Hombre 34%
			Mujer	Hombre		
384	San Salvador	145	Mujer 106	Hombre 39		
	Sonsonate	53	Mujer 32	Hombre 21		
	Chalatenango	31	Mujer 24	Hombre 7		
	La Libertad	80	Mujer 57	Hombre 23		
	Santa Ana	75	Mujer 34	Hombre 41		

Fuente: Elaboración propia.

3. Resultados del estudio

3.1. Afectación al sector empresarial por COVID-19

Actualmente, el mundo entero ha sido golpeado por una pandemia que ha impactado no solo la economía global, sino también la economía de El Salvador; en nuestro país el principal impacto que tuvieron las empresas fue una disminución más que proporcional en sus ventas, lo que provocó en muchos casos, el cierre temporal y/o parcial de algunas de ellas, lo que las llevó a que sus indicadores financieros decrecieran significativamente, hecho que ocasionó en todos los sectores de la economía, una desvinculación masiva de empleados, llegando a presentar cifras de más de 72,000 personas desempleadas en el país según lo refleja el informe de coyuntura del ISSS a noviembre 2020.

Considerando el tamaño de las empresas, la que más impacto tuvo a causa de las consecuencias generadas por la pandemia del COVID19 fue la pequeña (85%), seguida de la grande y mediana con un nivel de afectación del 75% y 73% respectivamente.

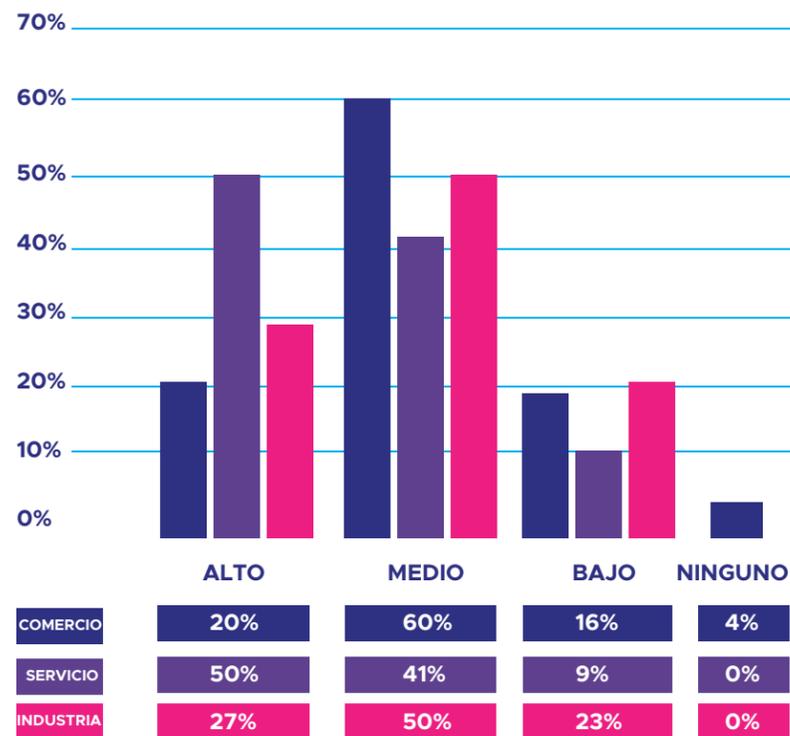
Para el año 2020, de acuerdo con informes del FMI se espera una contracción de la economía del 5.4%, en consideración a la desaceleración de economías mundiales, las cuales vuelven a contraerse producto de un rebrote que los está llevando nuevamente a confinamientos no programados. Uno de los sectores mayormente impactados será el sector turismo por las restricciones a la movilidad en el país, que incluye hoteles, restaurantes y transporte (entre otros).

En virtud de lo anterior, las empresas visualizan que la recuperación económica es un proceso mínimo de seis meses y máximo a un año, así mismo hay quienes piensan que no es posible realizar una estimación de crecimiento, ya que el proceso de nueva normalidad puede seguir presentando bemoles que generen disrupción en cualquier momento.

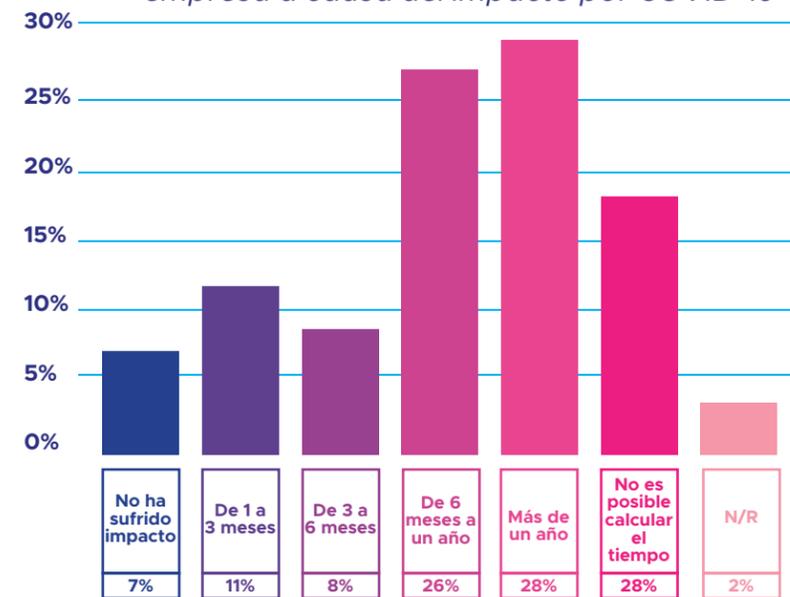
Las reducciones de personal que han experimentado las organizaciones a causa de la pandemia han sido mayormente visibles en el sector industrial, seguidos del sector servicio y finalmente comercio.

En contexto, las principales tres afectaciones que las empresas han padecido a causa del impacto de la pandemia COVID19 han sido: a) disminución en la demanda de productos y servicios por parte de los clientes (25%); b) la suspensión de labores dadas por las medidas de confinamiento (23%) y, c) insuficiencia de flujo de efectivo para mantener la operación y retener al personal (19%); adicional y no menos importantes se suman, los recortes de personal (13%), interrupción de operaciones (11%) y otros aspectos como lo son escases de materia prima, disminuciones salariales,

Gráfica 1: Impacto COVID-19 por sector de la economía



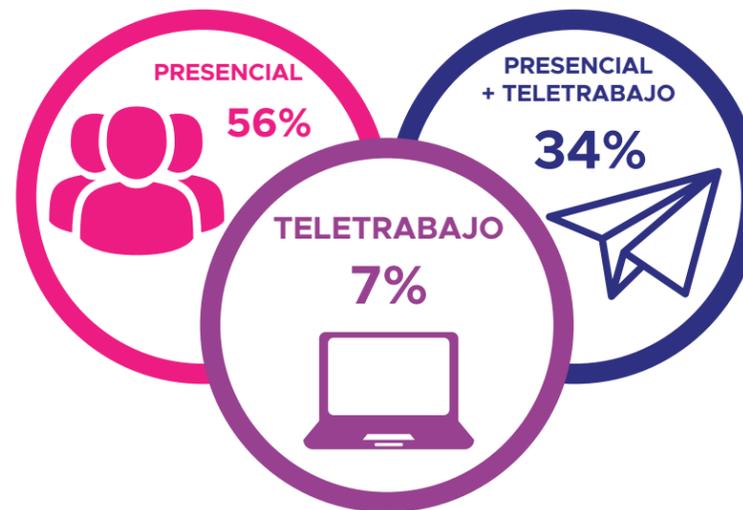
Gráfica 2: Tiempo de recuperación de la empresa a causa del impacto por COVID-19



Gráfica 3: Afectaciones de empresas a causa de la pandemia COVID-19

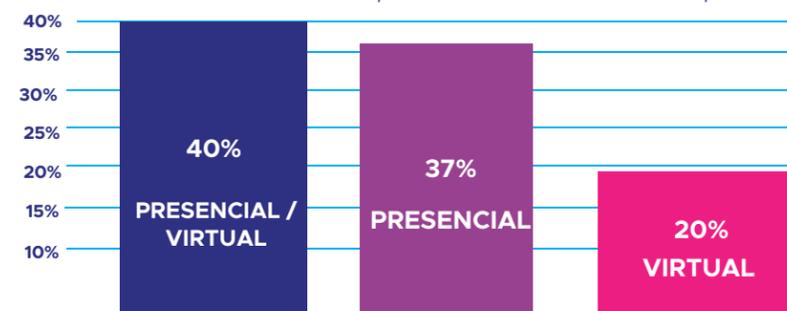


Gráfica 4: Formas de trabajo en la pandemia



Todas y cada una de las empresas que están o han estado trabajando bajo la dinámica de “teletrabajo”, han manifestado que los dos inconvenientes más significativos han sido: la calidad de conectividad a internet y la falta de equipo informático adecuado. A esto se suman otros inconvenientes reflejados en cuanto a la actividad laboral desde casa, y que van desde la dificultad de supervisión a los colaboradores, hasta inconvenientes psico laborales y falta de balance entre lo laboral, lo familiar y lo personal.

Gráfica 5: Forma de realización de procesos de selección durante la pandemia



Los procesos de selección y contratación de personal que habitualmente se realizan de forma presencial, han migrado a la virtualidad; las empresas que han realizado este tipo de proceso lo han hecho mediante videoconferencias o bien entrevistas telefónicas. Durante este período de pandemia, la selección de personal se ha enfocado en reclutar principalmente personal para el área de ventas, área industrial o bien para cubrir la demanda generada por rotación orgánica; al respecto es preciso destacar, que las empresas pertenecientes al sector servicio, son quienes más han realizado procesos de selección de personal, en relación con los sectores comercio e industria.

3.2. Demanda mercado laboral

El año 2020, quedará marcado como el momento de la historia en el que el internet ha sido fundamental en las operaciones empresariales y en la necesidad de “mantener viva la existencia de las empresas”, este hecho ha llevado a generar una evolución disruptiva en la forma de hacer negocios; desde la pequeña empresa, hasta los grandes corporativos, han reinventado sus operaciones, incluso incursionado en nuevos mercados. Lo anterior, ha impactado en los nuevos perfiles que actualmente demanda el sector productivo; ahora, precisan que los aspirantes a empleo tengan mayores competencias digitales, y sólidos conocimientos y experticia en el uso aplicativos web.

incremento de costos a causa de compra de implementos de sanitización.

Las empresas que continuaron su operación vivieron en el proceso una disrupción en cuanto a la forma de trabajar, el 7% de las empresas participantes en el estudio migraron completamente al teletrabajo y el 34% combinaron la actividad entre presencial y teletrabajo. Las empresas que por su actividad económica siguieron operando de forma presencial (56%) junto a las empresas que combinaron la actividad, implementaron medidas de bioseguridad para su personal; la implementación de dichas medidas, no estaban contempladas en los presupuestos de la empresa, lo que llevó a un incremento en sus costos de operación y administración.

En este contexto, las empresas que participaron en el estudio manifiestan que cuando requieren algún recurso para un determinado puesto de trabajo, se avocan en primera instancia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS); así mismo, comparten que también acuden a instituciones y entidades formadoras con las que ya han generado alianzas en el pasado como lo son: INSAFORP, Agape de El Salvador, Universidades de El Salvador, ITCA – FEPADE, Plan International, Alcaldías Municipales, Glasswing, USAID, Joven 360, Fe y Alegría, Asociación los Nonualcos.

El estudio realizado, permitió conocer de primera mano, todas las ocupaciones que las empresas del sector productivo del país proyectan demandar en el futuro próximo, en consecuencia, no solo de sus necesidades, sino también de la evolución de la pandemia que actualmente se vive.

Tabla 4: Demanda proyectada de ocupaciones en el sector productivo del país

COMERCIO		
<ul style="list-style-type: none"> - Personal de informática - Community manager - Agentes ecommerce - Ejecutivo para visitas virtuales a clientes - Analistas de mercadeo - Entrega a domicilio - Ejecutivo para visitas presenciales a clientes - Ejecutivo de ventas 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal de servicio al cliente - Personal de ventas a domicilio - Cajeros - Personal de tienda - Auxiliar de bodega - Personal operativo - Mercaderistas 	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores de ruta - Promotores de ventas - Servicios post venta - Costura y confección (industria textil)
SERVICIO		
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrolladores de aplicaciones web - Profesionales de IT - Profesional de redes informáticas - Analista de área de finanzas - Mercadólogos - Reclutamiento y selección de personal - Agentes de call center - Vendedores en línea - Personal de transporte pesado (agroindustria) 	<ul style="list-style-type: none"> - Personal para área de crédito - Asistentes administrativos - Instaladores de techos fotovoltaicos - Técnicos de aires acondicionados - Personal de servicio al cliente - Personal de planta - Ejecutivos de venta - Personal de RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecutivos de atención al cliente - Atención en pista (estación de servicio) - Atención en tienda (estación de servicio) - Servicio al pasajero - Mecánicos
INDUSTRIA		
<ul style="list-style-type: none"> - Operarios de producción (industria avícola) - Laboratoristas 	<ul style="list-style-type: none"> - Operario de maquinaria de costura (industria textil) - Logística de exportación de azúcar 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales en serigrafía - Rastrilleros - Bodegueros - Servicios varios

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil"

Se puede visualizar que el sector servicios, es quien presenta mayores oportunidades de contratación mediante una diversidad de puestos de trabajo; los cuales las proyectan, atendiendo a las necesidades

de contratación, ya sea de nuevos puestos o bien aquellas vacantes producto de la rotación orgánica de las organizaciones. En virtud de lo anterior, no es posible precisar un porcentaje de puestos demandados por cada empresa para un período en específico, ya que todas presentan necesidades muy particulares, tomando en cuenta la nueva normalidad en la que se desarrollan, sin embargo, todas las empresas consideradas en el estudio tienen apertura para realizar alianzas con entidades formadoras y que promueven la empleabilidad en El Salvador.

3.3. Requisitos y calificaciones profesionales demandadas por el sector productivo de El Salvador

El perfil idóneo en el puesto adecuado, esa es una de las premisas que las empresas buscan encajar en los procesos de reclutamiento y selección de personal; en esa vía, es importante contratar al colaborador adecuado en el puesto indicado, caso contrario la frustración llegará al empleado por sentirse sobre o sub evaluado o por el contrario a la empresa por considerar que la contratación realizada no cumple con las funciones por las que fue elegido.

Para las empresas que participaron en el estudio, los requisitos de contratación deben de estar acordes al puesto al que se aplique, en tanto mientras más tecnificado es el puesto, así son los requisitos educacionales, y/o formación requerida. En el presente estudio, se evaluó la vinculación laboral de jóvenes a puestos de trabajo operativos y administrativos, y de ello se obtuvieron datos concluyentes en el perfil de entrada de acuerdo lo presentado en la siguiente tabla:

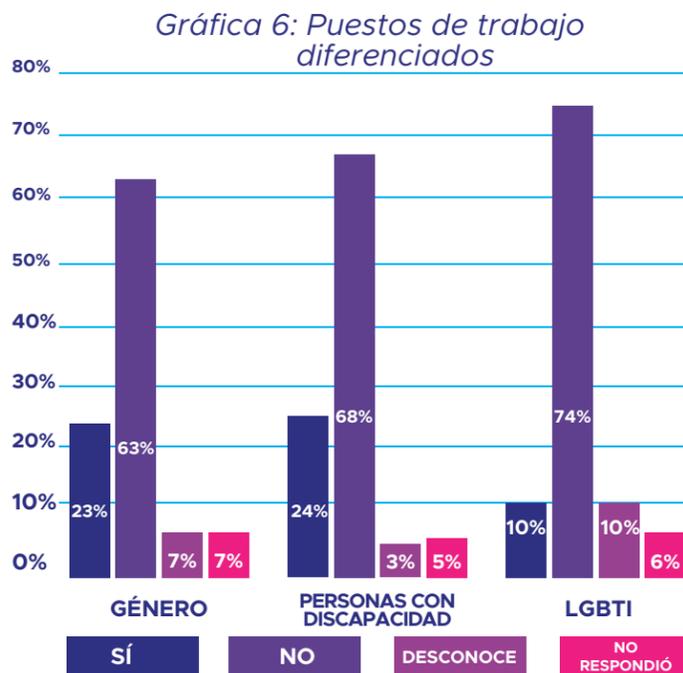
Tabla 5: Perfiles de entrada de jóvenes por tipo de puestos

Tipo de puesto	Nivel educativo o técnico	Edad de contratación	Experiencia requerida	Tipo de puesto
Puestos operativos	Desde 9º Grado	A partir de los 18 años	N/A	- Ordenanza - Limpieza - Puestos que no requieren mayor habilidad numérica
Puestos administrativos	Bachillerato	A partir de los 18 años	Dependiendo del puesto la experiencia requerida va de 0 a 1 año	- Secretaria - Asistente administrativa - Recepcionista

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil"

Así mismo, no en todas las empresas existen puestos especiales y/o diferenciados por género, personas con discapacidad, o personas pertenecientes a la comunidad LGTBI; las organizaciones que participaron en el estudio comparten el hecho de no tener ningún tipo de discriminación a la población laboral pertenecientes a la comunidad LGTBI ya que, para su operación, lo importante son los resultados que el colaborador genere, no sus limitaciones físicas o bien sus preferencias sexuales.

De las empresas que participaron en la investigación, se encontró que el 23% de estas empresas tiene puestos específicos o diferenciados por género, el 24% brinda oportunidades a personas con discapacidad y solo el 10% de ellas, tiene puestos diferenciados para la población LGTBI. Las empresas también compartieron que todos sus trabajadores son tratados de igual manera sin distinciones ni discriminaciones.



3.4. Proyección formativa a nivel técnico, ocupacional, profesional y formación en habilidades blandas en los próximos 5 años

Uno de los retos que hoy día tienen las organizaciones, es contar con personal que reúna las competencias técnicas y las necesidades de habilidades necesarias para ser más competitivo en su puesto de trabajo; en virtud de ello, se destacan las 5 áreas en las cuales las empresas consideran que es oportuno brindar capacitación técnica – vocacional, tomando en cuentas en estas, el desarrollo de habilidades blandas, con el objetivo de redirigir esfuerzos formativos de forma acertada, para el desarrollo integral de los y las jóvenes de cara a la búsqueda de empleo:

Tabla 6: Cinco principales áreas de demanda formativa en habilidades blandas y duras por parte de las empresas en El Salvador.

HABILIDADES BLANDAS	HABILIDADES TÉCNICAS
<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Inteligencia emocional - Comunicación interpersonal (asertiva/efectiva) - Atención y servicio al cliente - Responsabilidad, manejo y resolución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de bases de datos y hojas de cálculo - Manejo de suite ofimática - Manejo de unidades de medida (longitud, superficie, volumen, peso, temperatura) - Destrezas de razonamiento, resolución de problemas, crítico – lógico – numérico. - Habilidades de negociación y orientación a resultados

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil”

3.5. Caracterización de los y las jóvenes

Para este estudio se consultaron 384 jóvenes entre las edades de 18 a 29 años; de los cuales el 66% son de sexo femenino y el restante masculino. En cuanto a su estado civil, el 81% están solteros, y un porcentaje similar en situación de desempleo (82%). En cuanto a lugar de residencia, el 38% se encuentra en el departamento de San Salvador, seguido de La Libertad con un 21%, Sonsonate con 14%, Chalatenango con 8%, y Santa Ana con 19%. En la tabla 7, se presenta una distribución por sexo y rango de edad.

Tabla 7: Distribución de la población joven por nivel educativo, según sexo y rango de edad.

Año de estudio	Sexo		Edades		
	Hombre	Mujer	18-20	21-24	25-29
Noveno	8%	11%	14%	8%	8%
1er año Bachillerato	4%	5%	4%	5%	5%
2do año Bachillerato	56%	47%	57%	49%	43%
3er año Bachillerato	32%	36%	25%	38%	43%

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil”

En la investigación se encontró, que del total de jóvenes que actualmente se encuentra inscritos en el sistema educativo formal, el 75% de ellos planean continuar estudiando el próximo año (2021), el restante 25% conformado por 95 jóvenes, afirman no saberlo debido a su condición económica. De los 288 jóvenes que planean continuar estudiando, se encontró que el 70% aspira finalizar una carrera universitaria, 15% una carrera técnica, 11% dice que le gustaría concluir el bachillerato y un 4% un curso vocacional.

El nivel educativo final que se proyectan alcanzar no es excluyente de los niveles anteriores, es decir, aquellos jóvenes que aspiran a un grado universitario están dispuestos a estudiar un técnico vocacional o iniciar con una carrera técnica y usar dicha oportunidad como un trampolín para generar experiencia, o adquirir un empleo que les permita financiar su carrera universitaria.

Entre las carreras universitarias con mayor proyección para los y las jóvenes consultados se encuentran en su orden: administración de empresas 18%; psicología 8%; idiomas 6%; mecánica automotriz 5%; compartiendo el mismo porcentaje las carreras en sistemas, medicina y educación con 4% cada una.

Actualmente, de los 384 consultados, el 47% dice no tener una formación vocacional, el restante 53% que manifiesta tenerla, pero que actualmente han paralizado dicho proceso por temas vinculados a la pandemia. Los cursos vocacionales a los que mayormente hacen referencia los y las jóvenes son: informática, cosmetología, inglés, telemarketing, asesor de venta, bartender, mesero y barbería. Los y las jóvenes que participaron en el estudio, comparten que la elección del curso que realizan no obedece necesariamente a su vocación; sino, a la oferta que las instituciones formadoras brindan en los municipios donde habitan, y a la demanda del mercado laboral a la que actualmente pueden acceder.

3.6. Identificación del tipo de economía nacional y local

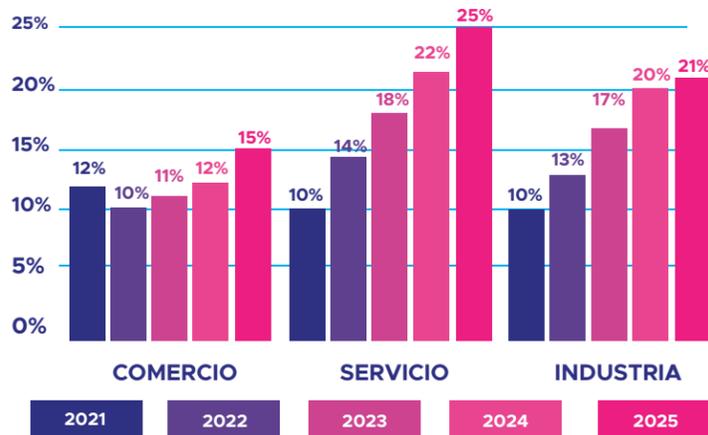
3.6.1. Absorción de mano de obra por sector y su proyección a 5 años

Para el año 2019, los sectores comercio e industria fueron los sectores que más empleos generaron a nivel nacional según datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. “Este auge de nuevos centros comerciales y edificios que alojan restaurantes y otros comercios han generado un alza de empleos. De acuerdo con estadísticas del ISSS (Instituto Salvadoreño del Seguro Social) actualizadas al 28 de febrero, hasta diciembre 2019 fueron 18,440 las personas inscritas como nuevos cotizantes, es decir un 2.2% más que en el mismo mes del año anterior.

En diciembre de 2018 había 856,928 inscritos al ISSS, mientras que en diciembre 2019 fueron reportados 875,368 trabajadores en planilla” (El Salvador.com, 2019). De acuerdo el informe de coyuntura a noviembre de 2020 publicado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con la pandemia COVID-19 y en términos de cotizaciones medidas de forma acumulada, las planillas reportan una baja de aproximadamente \$26.7 millones al mes de junio 2020; esto se debe, a que patronos de forma temporal o permanente, han dejado de presentar planilla al ISSS.

Las empresas que participaron en el estudio consideran que, con la reapertura económica, las actividades relacionadas a mano de obra se irán retomando paulatinamente con normalidad, muestra de esto es que el 59% de las empresas que apoyaron la investigación, han reactivado sus procesos de reclutamiento y selección de personal.

Gráfica 7: Proyección de contratación a 5 años de acuerdo con las empresas participantes en el estudio



En cuanto a la proyección de contratación por parte de las empresas participantes en el estudio para los próximos 5 años, se identificó que el sector económico que mayor crecimiento proyecta de forma sostenida en el tiempo a partir del 2022 es el sector servicio, seguido del sector industria y con un crecimiento más suavizado el sector comercio. Las empresas muestran una proyección conservadora de crecimiento, en consideración de la pandemia y el proceso político y pre electoral que actualmente El Salvador vive.

3.6.2. Factores que favorecen o dificultan la proyección del crecimiento de la economía de El Salvador

Las empresas visualizan que una reactivación total de sus operaciones está en función directa de una pronta apertura económica, producto de una disminución en las incidencias del virus COVID-19; esto permitirá que se reactive el comercio en un 100%, y sus niveles de ventas incrementen y se establezcan paulatinamente. Una oportunidad latente para las empresas es la consolidación de alianzas estratégicas con instituciones o centros de formación profesional, a fin de que brinden acompañamiento en procesos de enseñanza y/o capacitación de fuerza de trabajo especializada, y que en conjunto sumen sus esfuerzos, en el proceso de reconstrucción de la economía del país.

En ese contexto, es preciso considerar los resultados del IVAE al mes de agosto 2020, publicados por el BCR de El Salvador en octubre de ese mismo año; en los cuales se establece que el indicador antes mencionado, aumento 5.8% mensual en el octavo mes del 2020, acumulando tres meses consecutivos de variaciones positivas, y reflejando el proceso de recuperación de la economía salvadoreña.

Sin embargo, las empresas intervenidas para el presente estudio consideran que un posible rebrote de COVID-19, pueda ocasionar una reversión a la proyección de crecimiento experimentada por la economía del país a la fecha de realización de la presente investigación; sin dejar de lado, la baja capacidad adquisitiva de las personas que, a causa de la pandemia, aún se encuentran padeciendo el desempleo. Adicional y en complemento a lo expuesto, se presenta una selección de factores que favorecerían o dificultaría la proyección de crecimiento por parte de las empresas en El Salvador:

3.6.3. Políticas que impactan el mercado de trabajo en El Salvador

No es ajeno que el tema del mercado laboral ha sido una problemática y un desafío para todos los gobiernos en El Salvador. En esa vía, es preciso resaltar que se han realizado avances significativos, en cuanto a la construcción de políticas que favorezcan a dichos mercados. En ese contexto, se presenta a continuación, un análisis de las valoraciones que las empresas encuestadas brindaron respecto a las políticas que impactan en el ecosistema laboral del país

Tabla 8: Factores que favorecen o dificultan la proyección de las empresas en El Salvador en consideración de la pandemia COVID-19

FACTORES QUE FAVORECEN	FACTORES QUE DIFICULTAN
<ul style="list-style-type: none"> - Pronta reactivación económica - Probabilidad de baja de la incidencia del COVID-19 - Solidez empresarial - Garantía de trabajo - Sostenibilidad ambiental - Acompañamiento de instituciones formadoras a empresas de los diferentes sectores de la economía del país - Salud psicológica positiva de los empleados a consecuencia de la pandemia - Responsabilidad de tomar las medidas necesarias con el uso del equipo de protección. - Digitalización en las empresas como medio de agilizar y promover negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad (criminalidad, violencia, etc.) - Situación política respecto al contexto electoral - Inestabilidad jurídica - Rebrote de COVID-19 - Nuevo cierre de la economía nacional - Baja proyección de nuevos puestos de trabajo - Falta de educación - Poco apoyo de entidades gubernamentales en el desarrollo de la economía - Competencia desleal - Zonas geográficas de riesgo para los y las jóvenes - Bajo poder adquisitivo - Altos precios de materia prima - Decrecimiento de la economía de El Salvador

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil"

- Se considera que desde el gobierno central se deben realizar esfuerzos más eficaces en cuanto a la elaboración y aplicación de políticas de mercado laboral que relamente toquen los desafíos de la brecha de desempleo en el país. Este esfuerzo además debe trascender los quinquenios de gobierno, debe ser sostenido en el tiempo para obtener resultados notables.

- Las empresas están realizando esfuerzos importantes por incorporar políticas internas que favorezcan o incentiven el primer empleo, y la inserción de las poblaciones juveniles en el sistema productivo a través de pasantías remuneradas, empleos de medio tiempo, contratación de servicios o productos específicos.

- Las empresas requieren que las y los jóvenes tengan alguna experiencia previa para ser sujetos de contratación o bien tener habilidades blandas desarrolladas.

- Actualmente, las empresas están tomando muy en consideración las habilidades blandas en sus procesos de contratación.

- Las y los empresarios expresan la necesidad de impulsar políticas que favorezcan no solo a la oferta laboral pero también a la demanda del sector productivo.

- Generar políticas de mercado laboral que favorezcan a los pequeños y medianos empresarios, porque es ahí donde está la fuerza laboral.

3.6.4. Actores e iniciativas clave con las que se puedan unificar esfuerzos y desarrollar estrategias de apoyo al empleo juvenil.

De acuerdo con el "Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil 2012 – 2024 El Salvador", la población juvenil representa la fuerza laboral presente y futura de un país. Ante esto es importante que los y las jóvenes cuenten con las condiciones para desarrollar una trayectoria laboral positiva, y les de acceso a oportunidades de trabajo decentes, que les permita salir adelante y forjarse un mejor futuro. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010), dicha trayectoria no debería de comenzar con un empleo, sino que debe iniciarse con la educación, la formación, el acervo de conocimiento y experiencia productiva.

La puesta en marcha de políticas dirigidas a la juventud en materia de empleo requiere realizar articulaciones entre instancias gubernamentales, organismos internacionales, ONG, cooperantes internacionales, instituciones educativas, instituciones formadoras y sector productivo del país. Considerando lo anterior, el panorama institucional de las políticas de juventud es liderado por el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) quien ha establecido una amplia red de coordinaciones con diferentes actores que trabajan en temas de apoyo dirigidos entre otras áreas a la empleabilidad juvenil en El Salvador. En relación con lo anterior, a continuación, se presentan los principales actores en el panorama institucional de políticas y programas dirigidos a la juventud.

Tabla 9: Actores generadores de iniciativas al empleo juvenil

INSTANCIAS GUBERNAMENTALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Educación (MINED) - Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) - Ministerio de Salud (MINSAL) - Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial (MGDT) - Ministerio de Economía (MINEC) - Ministerio de Justicia y Seguridad Pública (MJSP) - Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) - Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) - Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) 	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Inclusión Social (SIS) - Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador (INDES) - Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) - Instituto Salvadoreño para el Desarrollo Integral de la Niñez y Adolescencia (ISNA) - Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA) - Viceministerio de Transporte - Secretaría de Cultura
ORGANISMOS INTERNACIONALES	
<ul style="list-style-type: none"> - Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) - Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES) 	<ul style="list-style-type: none"> - Unión Europea (UE) - Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) - Banco Interamericano de Desarrollo (BID) - Banco Mundial (BM) - Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA)
AGENCIAS DE COOPERACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> - Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA) - Ducado de Luxemburgo - China Taiwán 	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ) - Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)
ONG	
<ul style="list-style-type: none"> - Visión Mundial - Plan Internacional - EDUCO Fundación Maquilishuatl (FUMA) - Asociación de Proyectos Comunales de El Salvador (PROCOMES) 	<ul style="list-style-type: none"> - Catholic Relief Services, (CRS) - Soleterre - Centro de Formación y Promoción de la Democracia (CECADE) - Organizaciones religiosas
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
<ul style="list-style-type: none"> - Universidad de El Salvador - Universidad Don Bosco - Universidad Alberto Masferrer - Universidad Panamericana de El Salvador 	<ul style="list-style-type: none"> - Universidad Tecnológica - Universidad Pedagógica - Universidad Evangélica
<p><i>Nota: Instituciones Educativas con las cuales el INJUVE ha suscrito un convenio de cooperación</i></p>	

Fuente: Construcción propia, Estudio de bienestar y políticas de juventud El Salvador

Así también, en El Salvador, existen diferentes iniciativas implementadas por los diversos actores en apoyo a la empleabilidad juvenil en El Salvador, en este contexto se mencionan algunas de ellas:

- En el año 2018 se implementa el proyecto “Construyendo Puentes para la Juventud” el que es una iniciativa del “Proyecto de USAID Puentes para el Empleo”, la Asociación La Escalón y FUNDEMÁS con el objetivo de generar oportunidades laborales a grupos vulnerables de El Salvador, principalmente jóvenes en riesgo. A esta iniciativa unió esfuerzos la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL) para dar acceso gratuito a sus socios a la plataforma “aempleo.org”, a fin de que puedan buscar perfiles de jóvenes para las plazas que tengan vacantes.

- El proyecto NEO El Salvador, quien ha conducido a la conformación de una alianza estratégica, compuesta por entidades públicas, privadas y de la sociedad civil salvadoreña, que buscan mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes del país. La visión de la Alianza NEO El Salvador, es ser un modelo y agente de innovación en la empleabilidad juvenil, transformando la cultura laboral tanto de los empleadores, del servicio público, como de los y las jóvenes en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. De esta manera, se busca evitar duplicidad de esfuerzos, aumentar la efectividad y garantizar impacto económico y social.

- La empresa multinacional Nestlé implementó en marzo 2020, una iniciativa por los y las jóvenes, la cual consiste en un programa de pasantías y capacitaciones en habilidades blandas. Dicha iniciativa ha impactado a más de 2000 jóvenes entre 18 y 29 años, según datos de la multinacional.

- El Centro de Desarrollo Juvenil, CDJ, es una de las iniciativas desarrolladas por la ONG española CESAL. Dicha iniciativa, se realizó con fondos recibidos de parte de la Fundación Gloria de Kriete en el año 2015 con el Premio “Ganador de Ganadores” del Programa “Ayudando a quienes ayudan”, además del apoyo de Grupo Vairo y Fundación Roviralta.

- El Proyecto Emplea-T es financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), y ejecutado a través de un socio entre Plan Internacional El Salvador y la Asociación Ágape de El Salvador. Posee una duración de 3 años (enero 2020 – diciembre 2022).

En virtud de lo anterior, es preciso que todos los actores clave de la economía del país, unifiquen esfuerzos no solo para salir adelante de la crisis a causa de la pandemia, sino también para recuperar el retroceso económico que muchos empresarios han experimentado a lo largo del año 2020.

3.7. Proyección y competencias laborales requeridas por el sector productivo de El Salvador

3.7.1. Número de plazas disponibles por puesto de trabajo actual y potencial a cinco años

El BCR de El Salvador, en comunicado de prensa realizado el 18 de octubre de 2020, pronostica un crecimiento de 3.9% para la economía salvadoreña en el 2021, dichas proyecciones son sustentadas en métodos estadísticos establecidos bajo estándares emitidos por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial; los pronósticos presentados por el BCR proporcionan una señal de las condiciones favorables de la economía salvadoreña; sin embargo de acuerdo a la visualización de las empresas que participaron en el estudio, las proyecciones de contratación a corto plazo (último trimestre del año) dependerán de la demanda de la época y de la necesidad de cubrir puestos en las organizaciones dada la rotación orgánica que presenten; en este sentido, las empresas esperan reiniciar procesos

En contraste, se puede evidenciar que independientemente el momento que se vive en las empresas, están con total apertura a continuar la reactivación y con ella los procesos de reclutamiento que se realizan habitualmente.

En consideración a lo anterior, las empresas que participaron en el estudio muestran un claro panorama de las áreas de demanda laboral por sector; en este sentido, los sectores comercio y servicio proyectan un mayor crecimiento en oportunidades de trabajo en el área de mercadeo y atención al cliente, a diferencia del sector industrial que espera un crecimiento en puestos de trabajo en el área de logística y operaciones. En la siguiente tabla, se muestra la demanda laboral proyectada por área para el siguiente quinquenio por sector de la economía:

Tabla 10: Demanda laboral proyectada por área funcional de la empresa y por sector para los próximos 5 años

COMERCIO		INDUSTRIA		SERVICIO	
Mercadeo y atención al cliente	32%	Logística y operaciones	56%	Mercadeo y atención al cliente	30%
Logística y operaciones	29%	Administración y finanzas	21%	Logística y operaciones	25%
Ventas	26%	Ventas	10%	Ventas	21%
Administración y finanzas	3%	Mantenimiento	8%	Administración y finanzas	13%
		Mercadeo y atención al cliente	5%	Informática	9%
				Mantenimiento	2%

Fuente: Construcción propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil".

En otro contexto, y en cuanto a la apertura en promover y/o acompañar iniciativas emprendedoras, se indica que el 79% de las empresas que participaron en el estudio, visualizan que en el sector donde operan hay oportunidades para generar emprendimientos. Sin embargo, solo el 46% de estas empresas, comparten que dentro de sus estructuras hay posibilidades de promover los emprendimientos de la zona; considerando que una iniciativa de apoyo directo debe de ser analizada más a fondo, ya que no solamente depende del área de talento humano, sino que involucra a otras áreas de la organización.

3.7.2. Fuerza laboral y habilidades: Conocimientos y habilidades que necesita una persona joven para ser empleado en un puesto de trabajo según la demanda de los perfiles de las empresas

Independientemente del puesto de trabajo que un joven busque en el sector productivo, este demanda habilidades que le permitan no solamente acoplarse y empatizar con la empresa; sino también, garantizar resultados que le generen la permanencia al interior de la organización; en ese sentido y en consideración a la investigación realizada, se presentan en orden de importancia, las 5 habilidades más demandadas por el sector productivo: a) Sentido de responsabilidad, b) Iniciativa y proactividad, c) Trabajo en equipo, d) Atención al cliente y e) Comunicación efectiva.

Adicional a estas, las empresas que participaron en el estudio enumeran otras habilidades que requieren en sus colaboradores y de las cuales se mencionan: puntualidad, inteligencia emocional, capacidad de análisis y reportes, habilidad para la toma de decisiones, pensamiento lógico, negociación y resolución de conflictos entre otras. Estas competencias benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los empleados existentes y a los empleadores.

En lo individual, mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente.

A nivel conductual, las empresas participantes del presente estudio comentan no haber tenido problemas en el momento de la realización de procesos de reclutamiento y selección de personal joven; los procesos son realizados con total normalidad, sin discriminaciones de género, discapacidad física, ni a personas de la comunidad LGTBI. En contraste, las empresas si enumeraron acciones que consideran son causales de rotación e inestabilidad laboral en los y las jóvenes; a continuación, se enlistan todas y cada una de estas conductas mencionadas por las empresas que participaron en el estudio:

Tabla 11: Acciones y/o conductas causales de rotación laboral juvenil

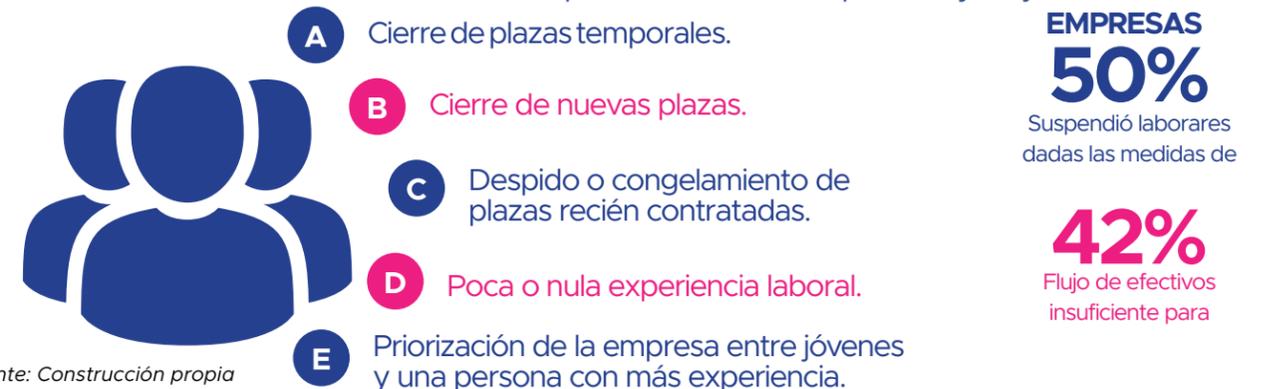
- Falta de resiliencia	- Cumplimientos de horarios
- No les agrada que se les llame la atención	- Actitud
- No siguen las reglas	- Problemas de delincuencia
- Falta de valores	- Abandono de empleo por maternidad
- Inconformidad con el salario	- Experiencia.
- No hay oportunidades de crecimiento	- Durante la pandemia muchos jóvenes tenían mucho temor de salir a trabajar y renunciaron
- No se adaptan al trabajo en equipo y seguir indicaciones fácilmente	- Falta de acceso a dispositivos móviles, redes sociales como parte de las restricciones de la empresa
- Trato humano	- Al no tener formulado su propósito vital (sin proyecto de vida)
- Nivel de compromiso con sus propios principios a ser una mejor persona	
- Responsabilidad	

Fuente: Construcción propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil".

3.8. Afectación de la pandemia por COVID 19 en los procesos de formación, empleabilidad y emprendimientos impulsados para y por los y las jóvenes

De acuerdo con los resultados del estudio realizado por Junior Achievement Américas y Manpowergroup⁽¹⁾ "Escasez de Oportunidades Laborales para los Jóvenes"; El Salvador, es el país de la región en donde los y las jóvenes encuentran más adversidades y desafíos para acceder a un puesto de trabajo; nueve de cada diez jóvenes salvadoreños, enfrentan dificultades para obtener una oportunidad laboral, siendo la falta de experiencia, la principal razón que los pone en desventaja ante los empleadores. Otro dato importante que resalta en el estudio es que el 29% de los jóvenes lleva entre 3 y 6 meses buscando empleo y más de la mitad de los encuestados (58%) menciona que la principal razón por la que no los contratan es por la falta de experiencia, seguida del conocimiento de inglés o algún otro idioma.

Ilustración 1: Afectaciones de la pandemia COVID-19 para los y las jóvenes



Fuente: Construcción propia

(1) Manpower. Noviembre 2020. Escasez de oportunidades laborales en los jóvenes de Latinoamérica: un tema de todos. Recuperado de: https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd/Latam_-_Escasez_de_Oportunidades_Laborales.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CAG-HEAD=ROOT\WORKSPACE\Z18_2802\K01\OORA\70GUFFP\0192\B1-54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd-nlgvcs0

En la ilustración 1, se enuncia las principales dificultades mencionadas por las y los jóvenes participantes en grupos focales y entrevistas en el presente estudio, todas y cada una de ellas, están relacionadas con la búsqueda de empleo, durante el confinamiento por la pandemia COVID-19 en El Salvador.

En cuanto a la “nueva normalidad”, y posterior al confinamiento, las y los jóvenes afirman que se les ha dificultado la obtención de ingresos porque hay más desempleo y un mayor número de jóvenes y adultos en búsqueda de este; es decir, la demanda supera sobremanera a la oferta laboral.

Ante las dificultades que el confinamiento trajo consigo, la población joven adoptó y se adaptó a nuevas formas de fortalecerse o buscar empleo mediante plataformas digitales como Tecoloco, Computrabajo, sv.quieroaplicar, Un Mejor Empleo, encuentra24, entre otros; en algunos casos, los y las jóvenes en conjunto con sus familias, llegaron a emprender negocios temporales, que les permitiera reducir el impacto a las finanzas familiares.

De igual manera que para el mercado laboral, los emprendedores y emprendedoras, independientemente de su actividad económica, a través del presente estudio, expresaron haber tenido afectaciones y desafíos por el impacto negativo de la pandemia siendo las principales:

- La paralización o reducción significativa de las actividades económicas, derivado de la reducción del comercio.
- Desabastecimiento de materia prima y la falta de consumidores o compradores de sus servicios o productos, por las medidas de restricción de movilidad.
- Desvinculaciones obligadas de colaboradores al interior de los emprendimientos por la falta de recursos para mantener la operación.

En contexto y según expertos de Global Entrepreneurship Monitor (GEM), los principales obstáculos para el emprendimiento son tres: la falta de financiamiento, la violencia y criminalidad, y las debilidades del sistema educativo en formar actitudes y capacidades para el emprendimiento. La falta de programas de apoyo, el tamaño de mercado y la cultura poco favorable a emprender cierran la lista de obstáculos.

Entre las medidas tomadas por las y los emprendedores para mitigar o disminuir, el impacto económico en sus emprendimientos se menciona: **Adecuar sus estrategias de venta y de prestación de servicios, reducir precios para ser competitivos, reducir la calidad de la materia prima, auxiliarse de red de amigos y redes sociales para promocionar el producto.** Otros emprendedores afirmaron que tuvieron que **cerrar e iniciar posterior al confinamiento**, afectándoles en las relaciones con sus clientes y la disminución de los mismos.

Como era de esperarse, el cierre de emprendimientos ha provocado un retroceso en la calidad de vida de las familias, ya que llegaron a depender del salario de uno de sus miembros o de las remesas familiares, las cuales dicho sea de paso también sufrieron una disminución considerable. Además, afectó la visión de futuro de los y las jóvenes, quienes consideran que será más difícil continuar con sus estudios universitarios u otros planes de vida.

Para el caso de los emprendimientos que aún subsisten o que pretenden reactivarse, se menciona que la principal fuente de financiamiento será la adquisición de un préstamo bancario; esta situación de préstamo, según ellos, les ubica en una condición de riesgo financiero, por no estar seguros de que puedan pagarlo en tiempo y forma. Una segunda estrategia de apalancamiento

financiero es buscar el apoyo de instituciones de gobierno o no gubernamentales que les otorgue un capital semilla. En este sentido, las probabilidades de recuperación económica, de estos emprendimientos se ven reducidas, puesto que, si bien existen pasos o acciones a tomar, estas no son suficientes o se ven poco probables de que sucedan.

3.9. Análisis de las habilidades y competencias requeridas

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la consulta a las/los jóvenes en el tema de habilidades para la vida.

Tabla 12: Predominancia de las habilidades para la vida

Habilidad ⁽²⁾	Muy deficiente	Deficiente	Adecuado	Muy Adecuado	Sobresaliente
Autoconocimiento	-	-	-	62%	-
Comunicación asertiva	-	-	58.7%	-	-
Relaciones interpersonales	-	-	-	66.2%	-
Toma de decisiones	-	-	54.2%	-	-
Pensamiento creativo	-	-	54%	-	-
Pensamiento crítico	-	-	51%	-	-
Reconocimiento de emociones y sentimientos	-	-	52%	-	-

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil”

Los 384 jóvenes encuestados reflejan desarrollo de diferentes habilidades, que pueden manifestarse en diversidad de contextos y escenarios en los que se desenvuelven. Este es el caso del ámbito laboral, que facilita la integración y la interacción entre pares para el logro de objetivos. Es preciso resaltar que dichos jóvenes han sido formados en habilidades blandas por Agape de El Salvador en los diferentes cursos que estos han realizado en sus procesos de formación técnico vocacional y/o de emprendimiento.

Las habilidades abordadas se dividen en interpersonales e intrapersonales. El primer tipo de habilidades se comprende como un conjunto de comportamientos y acciones manifiestas necesarias para garantizar una adecuada interacción con el medio, las personas que se encuentran en él y el alcance de objetivos.

El segundo tipo de habilidades son todas aquellas que se producen internamente, como parte de los procesos psíquicos y que, por tanto, tienen una influencia directa en sus actitudes y comportamientos. Entre las habilidades de tipo intrapersonal, exploradas se encuentran: el autoconocimiento, la toma de decisiones, el pensamiento creativo y pensamiento crítico. Mientras que en las habilidades interpersonales se encuentran: La comunicación asertiva, relaciones interpersonales, y el manejo de emociones y sentimientos.

En este sentido se identifica que, para las habilidades de tipo intrapersonal de la población consultada, alcanza un desarrollo muy aceptable, reflejando una significativa predominancia de los resultados positivos en esta área. Esto implica que, las y los jóvenes, poseen adecuadas habilidades, como en el *autorreconocimiento*, que conlleva, a saber, qué se quiere en la vida e identificar los recursos personales con que se cuenta para lograrlo. Asimismo, se identifica un adecuado desarrollo de habilidades para la toma de decisiones, pensamiento crítico y pensamiento creativo, implicando que la mayoría pueden evaluar las diferentes posibilidades en juego (al tomar una decisión), teniendo en cuenta necesidades, valores, motivaciones, influencias y posibles consecuencias presentes y futuras, tanto en la propia vida como en la de otras personas.

(2) Díaz Posada, L. E., Rosero Burbano, R. F., Melo Sierra, M. P. y Aponte López, D. (julio-diciembre, 2013). Habilidades para la vida: análisis de las propiedades psicométricas de un test creado para su medición. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 4(2), 181-200.

Además, pueden llegar a ver la realidad desde perspectivas diferentes que permitan inventar, crear y emprender con originalidad. También poseen mucha probabilidad de llegar a analizar experiencias e información y ser capaces de llegar a conclusiones propias sobre la realidad.

Respecto a las habilidades de tipo interpersonal, de igual manera, suelen predominar los resultados positivos, indicando desarrollo, como es el caso de la habilidad para comunicarse de manera asertiva, la juventud es capaz de hacer valer su derecho de expresión y respetar el derecho de los demás, siendo empáticos con sus situaciones, cómo: mantener o terminar una relación y aprender a relacionarse en forma positiva; y, adentrarse en el mundo de las emociones y sentimientos, logrando mayor sintonía con el propio mundo afectivo y el de las demás personas.

Estos resultados reflejan congruencia con la consulta realizada a través de entrevistas y grupos focales, ya que existe predominancia de habilidades blandas, sobre las habilidades duras (capacidades y conocimientos), esto podría deberse en cierta medida al nivel educativo alcanzado y edad de la población consultada, quienes se ubican mayoritariamente en bachillerato, etapa en la que aún no genera habilidades o conocimientos específicos para un sector de trabajo formal. Asimismo, podría vincularse que, en un futuro inmediato, los y las jóvenes no estén visualizando la oportunidad de empleabilidad como parte de un proyecto de vida, que les haya requerido con anterioridad una formación específica, sino más bien se contempla como un medio de sustento temporal, que podría ser abandonado, por buscar una mejor oportunidad de empleabilidad en un futuro mediano.

Los y las jóvenes consideran que es necesario que instancias formativas le apuesten a la capacitación en habilidades duras, que les permitan desarrollar capacidades, administrativas, contables y productivas acorde al área que desean desempeñarse. Además, el facilitar pasantías u otro tipo de formación orientadas a adquirir experiencia laboral para estas oportunidades de empleo.

En cuanto a sectores poblacionales específicos, como mujeres, personas con discapacidad y población LGBTI, consideran que tienen dificultades mayores que el resto de la población al momento de acceder a una oportunidad de empleo, por la cultura machista, estigmatizante, de rechazo y subestimación de capacidades que se tiene en los diferentes sectores productivos. Además, se tiene la percepción a partir de las experiencias vistas o vividas, que las empresas no quieren asumir responsabilidades mayores en el área de salud, cuando se trata de mujeres embarazadas o personas con discapacidad.

Según las y los jóvenes, el género es un determinante al momento de buscar un empleo, favoreciendo a los hombres; así, por ejemplo, a ellos, se les abren más oportunidades en áreas que requieren trabajo físico, como es el caso del sector industrial; mientras a las mujeres se les facilita más acceder a empleos del sector comercio, como ventas o atención al cliente. Esto reduce las posibilidades laborales a las mujeres, quienes en algunos casos ya tienen responsabilidades familiares o son madres solteras. Todo esto pudiendo estar asociado a los roles de género tradicionalmente adquiridos, que se manifiestan por parte de los empleadores al contratar personal.

3.9.1. Conocimientos sobre procesos formativos a nivel local

Al consultar a los jóvenes, sobre si conocen de procesos formativos en los municipios en donde residen, el 65% dice desconocer si en este momento o previo a la pandemia se estaban

desarrollando cursos o talleres de formación vocacional. En cuanto a la población consultada a través de grupos focales y entrevistas, estos solo hacen referencia al conocimiento de instituciones formativas como INSAFORP, ITCA, ITCHA, AGAPE y Plan Internacional. El nivel de conocimiento que se tiene de las instituciones formadoras obedece, en primer lugar, a las estrategias de socialización y difusión que las mismas tienen para con la población juvenil; es decir, que, aunque existan centros de formación en los territorios sino se cuenta con una estrategia de comunicaciones efectiva o alianzas con actores locales, la participación se ve reducida. En segundo lugar, refleja la pasividad de los y las jóvenes en la búsqueda de oportunidades o la aceptación de la oferta formativa que las instituciones brindan.

El medio más efectivo para divulgar las oportunidades de formación, a nivel territorial, son las redes sociales con un 52%, seguido del “boca a boca” entre pares con un 31% y en tercer lugar la municipalidad con el 14%, el restante porcentaje se distribuye entre otras estrategias.

3.9.2. Perspectivas laborales y de desarrollo de los y las jóvenes en sus municipios de residencia

Con el fin de conocer las perspectivas que los y las jóvenes tienen sobre desarrollar una actividad económica en sus municipios de residencia, se indagó lo siguiente:

Tabla 13: Perspectivas de jóvenes para desarrollar una actividad económica en los municipios de residencia

PREGUNTA	SÍ
¿Te gustaría trabajar en tu departamento de residencia desarrollando la carrera que estudias?	83%
¿Consideras que la carrera universitaria o técnica que has elegido estudiar, te permitirá encontrar oportunidades de trabajo en tu departamento?	65%
A partir de tus capacidades, ¿identificas actualmente oportunidades dentro de tu departamento para tu desarrollo personal y profesional?	57%
¿Actualmente, estás trabajando en lo que estás formado vocacionalmente?	83%
¿Crees que tú (en caso de que trabajes) u otras personas que conoces tienes oportunidad de crecer laboralmente en tu departamento?	75%
¿Conoces a alguien que lo hayan capacitado en su lugar de trabajo para realizar tus labores?	44%
¿Has buscado empleo alguna vez en las empresas de tu departamento?	55%

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto “Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil”

Según la encuesta, la mayoría de las y los jóvenes, han buscado o se les ha ofrecido puestos de trabajo como, asistentes administrativos, operarios en maquila, cocina/bartender/mesero, atención al cliente, dependiente de tiendas, cosmetología, entre otros similares. La consulta a través de entrevistas y grupos focales arroja resultados congruentes en los cuales los y las jóvenes afirman que en sus municipios de residencia existen una oferta laboral formal e informal limitada en relación con la demanda.

La consulta refleja que, la mayoría de oportunidades de empleo accesible, se encuentran fuera de sus municipios de residencia, por lo que les toca desplazarse hacia zonas más urbanizadas o municipios con mayor comercio e industria. Para esta población, esto implica dificultades de acceso, movilidad, gastos y disminución de probabilidades de ganar la oportunidad; además, se suma, la estigmatización por los empleadores, en relación a criminalidad y violencia.

En relación a las oportunidades con mayor oferta, estas se relacionan al sector industrial, principalmente en áreas de textiles, plásticos, productos alimenticios entre otros; y, en el sector de comercio, con empresas de ventas, atención al cliente y servicios varios. En cuanto a oportunidades laborales para profesionales (con estudios técnicos o universitarios), las ofertas son muy escasas o territorialmente se encuentran distantes, por lo que buscan aplicar a las oportunidades de empleabilidad más accesibles en las zonas donde viven, aunque estas no estén vinculados a las profesiones para las que se han preparado.

Además, de tener que desplazarse a otro sector, los y las jóvenes hacen referencia que las empresas solicitan de ellos como mínimo un perfil de bachiller y una experiencia de uno a dos años, considerando estos requisitos un reto a cumplir, ya que en la mayoría de los casos están aplicando por primera vez. Con el fin de ver las proyecciones y planes de vida de los y las jóvenes para los próximos cinco años, se les preguntó: ¿Cómo ves las siguientes situaciones en los próximos cinco años? A lo que respondieron:

Tabla 14: Proyecciones para los próximos 5 años de las y los jóvenes

ASPECTOS Y/O FACTORES DE PROYECCIÓN	DATOS EN PORCENTAJES		
	SÍ	NO	NO SÉ
Me veo viviendo en mi departamento	59%	14%	27%
Me veo trabajando en mi departamento	40%	36%	24%
Me veo estudiando en mi departamento	28%	54%	18%
Me veo viviendo fuera de El Salvador	24%	43%	34%
Me veo teniendo un negocio propio en mi departamento	59%	21%	21%
Pienso que la situación laboral para los jóvenes de mi departamento será mejor	48%	20%	31%
Pienso que más jóvenes de mi departamento se irán del departamento	58%	11%	32%
Pienso que la seguridad ciudadana en mi departamento va a mejorar.	42%	28%	29%
Pienso que la economía de mi departamento va a mejorar	46%	23%	31%
Pienso que la educación para la niñez, adolescencia y juventud va a mejorar.	62%	18%	20%
Pienso que el medio ambiente en mi departamento va a mejorar.	44%	28%	28%
Pienso que van a ver más espacios de participación para los jóvenes.	62%	16%	23%
Me veo aportando al desarrollo de mi departamento.	69%	9%	22%

Fuente: Elaboración propia, Estudio mercado laboral y oportunidades de mercado para emprendimientos, en el marco de la implementación del proyecto "Trabajo justo y seguro para todos – Fortalecer la Región a través del Empleo Juvenil"

Dentro del universo de jóvenes, como es de esperarse, existen diversas motivaciones y proyecciones de vida, no obstante, algunas de las mostradas en la tabla anterior, llaman la atención por ser de relevancia al desarrollo local y personal. Tal es el caso de los y las jóvenes que se proyectan a migrar de El Salvador, que es el 24% de los consultados, a esto se le puede sumar el 34% que ve como una posibilidad la migración pero que aún no toma la decisión. El 58%, piensa que sus pares tomarán la misma decisión. En cuanto a las oportunidades de desarrollo educativo, el 54% dice que no continuará su proceso formativo en el municipio de residencia, esto puede deberse a la poca oferta educativa con la que se cuenta a nivel técnico y universitario; en cuanto a emplearse dentro del municipio los porcentajes entre los que se ven dentro y fuera de este son muy parecidos con un 40% y 36% respectivamente, el 24% restante condiciona su permanencia o salida a las oportunidades que se generen en los próximos años.

El 59% de los y las jóvenes que piensan permanecer durante los próximos cinco años en el municipio, y un mismo porcentaje (59%), consideran que es muy probable que emprendan un negocio en su lugar de residencia como una estrategia de subsistencia; el 21% considera que se empleara en el mercado formal. En términos generales, la proyección por un mejor futuro en su territorio de residencia tiende al alza lo cual puede ser un factor de éxito para los programas y proyectos que se impulsen desde distintas organizaciones que trabajan con jóvenes.

Por otra parte al solicitar que identifiquen qué acciones pueden desarrollar en los próximos cinco años en favor de su municipio, según orden de prioridad clasifican: el 62% dice que a través de proyectos sociales de ayuda a su comunidad; el 49% dándole empleo a otros jóvenes en sus emprendimientos; el 46% ayudando a niños, adolescentes y jóvenes a que sigan estudiando; el 39% aperturando un negocio propio y finalmente, un 25% afirma que trabajará por una cultura de paz en su comunidad y municipio.

En cuanto a la percepción de quién o quiénes son los responsables de atraer las fuentes de empleo en el municipio, el 58% de los y las jóvenes consideran que el gobierno municipal; el 14% el gobierno central; el 15% la empresa privada y el 10% las ONG's. En cuanto a quién es el responsable de dar el empleo, el 53%, considera que el gobierno municipal, el 29% la empresa privada; el 13% el gobierno central y el 5.5% ONG's u otras instituciones.

Lo anterior, guarda relación con el 49% de los y las jóvenes que afirman que el municipio donde residen no es competitivo para la atracción de empresas, y con el 84% de jóvenes, que consideran que no hay empresas en las cuales puedan emplearse. Otro factor relevante e identificado, es el desconocimiento o la falta de políticas y estrategias que favorezcan a futuro, a la creación de nuevas fuentes de empleo; razón por la cual la mayoría se proyectan trabajar en otros territorios. Finalmente, a pesar de que reconocen que los gobiernos municipales desarrollan de manera incipiente estrategias para el desarrollo económico local, el 74% de los consultados, afirman que por su condición de jóvenes no son informados adecuadamente, por lo que no logran ejercer una participación más activa.

3.9.3. Situación de emprendimiento a nivel local.

En cuanto a las oportunidades de emprendimiento ofertadas en las zonas donde residen, los y las jóvenes expresan que se enfocaran en negocios con mayor oferta y demanda relacionados a la producción y venta de alimentos como comedores y pupuserías; así como, ventas de ropa, panaderías, sastrería, salas de belleza, manualidades y bisutería. En el caso de las personas con menor nivel educativo, se identifican otras actividades como: trabajo agrícola en las zonas rurales, y el "trabajo doméstico" en el caso de las mujeres.

Las posibilidades trabajar en algún tipo de alianza o trabajo cooperativo, como cadenas de valor o buscando apoyo institucional, empresarial o con el sector productivo, las personas emprendedoras, consideran que se puede realizar siempre y cuando estas cadenas estén en función de la naturaleza de su emprendimiento, como es el caso de los productores de artesanías, en zonas como Panchimalco, Chalatenango y Suchitoto. En otros casos se valora su potencial, como una oportunidad de establecer trabajo en cadena que permita satisfacer una mayor demanda de productos, como es el caso de emprendimientos de comida. Por otro lado, aunque de manera mínima, se identifican dificultades para que emprendedores se dinamicen a través de cadenas de valor, puesto que se identifica mucho sentido de competencia por parte de algunos emprendedores, especialmente aquellos dedicados a la venta de comida y que cuyo tipo de emprendimiento genera un alto nivel de oferta.

Cabe destacar, que actualmente son reducidos los casos en que se expresan ejemplos de cadenas de valor, en las que se vean involucrados los emprendimientos de las personas consultadas, y cuando estos se expresan, suelen ser cadenas de valor a pequeña escala o más bien pequeñas cadenas de suministro, que se dan al alcance de los emprendimientos, por lo que podría considerarse que el potencial para que se experimente este enfoque de trabajo es mínimo o necesita significativa cantidad de apoyo previo para que se genere.

Respecto al trabajo con otros actores, o el apoyo que se pueda recibir de ellos, hacen muy poca referencia hacia las instituciones de gobierno central o local, aunque en algunos municipios el apoyo por parte de las municipalidades se tiene, de manera incipiente y puntual, es decir, de poco impacto, facilitando, principalmente la venta de productos en diversos espacios como ferias, salas de venta en la municipalidad, kioskos en los municipios u otros espacios similares. El trabajo con otros actores o agentes de desarrollo no es bien visto, ya que afirman que hay favoritismo con la población seleccionada para este tipo de ayudas, en el sentido que se apoya a personas afines al partido en turno, ONG's, instituciones de gobierno central, iglesias entre otros. En relación al trabajo con el sector empresarial e industrial, se identifica poco posible realizarlo, puesto que implica tener un nivel de compromiso y producción que no está al alcance de los emprendimientos que actualmente realizan.

En ninguno de los territorios donde se realizó la consulta, los y las jóvenes hacen referencia al conocimiento o implementación de políticas públicas que favorezcan la empleabilidad o emprendimientos, afectando principalmente la difusión de puestos de trabajo, venta de productos o prestación de servicios. Del mismo modo, no se encontró referencia sobre bolsas de trabajo en gobiernos locales, únicamente con la del MTPS. Esta situación puede deberse a dos situaciones particularmente, la primera bajo nivel de interés de los y las jóvenes por el quehacer de los gobiernos locales; y segundo, por los deficientes sistemas de socialización y difusión que se tiene desde las instituciones.

En relación a la formación académica, la población considera que no es indispensable para los emprendimientos poseer algún nivel académico del sistema educativo formal, puesto que conciben que no se necesita estudiar para emprender un negocio, aunque reconocen que el estudio si genere facilidades en tal aspecto. De igual manera sucede con la experiencia laboral, ya que se toma como algo no indispensable, siempre que posean conocimiento sobre las actividades a desempeñar en los emprendimientos. En relación a esto, más bien, consideran necesario que las instancias formativas serán dirigidas al desarrollo de habilidades duras, como: habilidades administrativas, financieras y otros conocimientos técnicos vinculados al tipo de emprendimientos que se puedan desempeñar.

Al considerar las dificultades sobre algún sector poblacional específico, los y las jóvenes expresan que independiente de su género o diversidad sexual, todos poseen las mismas dificultades para emprender un negocio aún cuando las personas pertenecientes a la comunidad LGTBI pueda experimentar algún nivel de discriminación. Por otro lado, si se considera que existen dificultades para población con discapacidad física dada la naturaleza de estas; en este sentido, podrían estarse omitiendo otras dificultades u obstáculos para poblaciones tradicionalmente marginadas y discriminadas, que suelen ser invisibilizadas o requieren de un mayor análisis para ser conscientes de ellas.

3.10. Cadenas de valor, micro franquicias o negocios inclusivos que tienen potencial de desarrollarse en la región

Aunque no se identifican con facilidad los esfuerzos y estudios respecto a las cadenas de valor y así como de negocios inclusivos. El Salvador ha tenido ciertos avances respecto a diagnósticos realizados mayormente por la CEPAL regional en México sobre cadenas de valor tanto en El Salvador como en la región. Utilizando la metodología de cadenas de valor, se pueden obtener elementos que den respuesta a interrogantes que permitan realizar acciones coordinadas, enfocadas y dirigidas directamente hacia iniciativas de formación, establecimiento de alianzas con el sector productivo a fin de generar crecimiento sostenido en la cadena.

En contexto, la CEPAL, ha realizado en los últimos 5 años, varios esfuerzos coordinados con actores del gobierno central, así como con agencias de cooperación entre otros actores claves, en el fortalecimiento del análisis e implementación de las cadenas de valor, en el sentido que estas puedan tomar mayor relevancia e impulso en los próximos años.

3.10.1. La cadena de valor

Independientemente de su tamaño, toda empresa participa en al menos una cadena de valor local; por ejemplo, un productor agrícola de autoconsumo compra insumos (semillas, herramientas, fertilizantes y otros) que lo hacen interactuar con otros eslabones de la cadena. Las empresas que exportan directa o indirectamente participan además en cadenas regionales o globales de valor.

Por cadena de valor se entiende la variedad de actividades requeridas para que un producto o servicio transite a través de diferentes etapas de producción, desde su concepción hasta su entrega a los consumidores y la disposición final después de su uso (Kaplinsky y Morris, 2000). Cada una de las etapas —concepción y diseño, producción del bien o servicio, tránsito de la mercancía, consumo y manejo, y reciclaje final— son comúnmente conocidas como eslabones. La cantidad de eslabones que componen una cadena de valor cambia de manera importante según el tipo de industria. Las actividades o eslabones de la cadena pueden ser realizados por una o varias empresas (Kaplinsky, 2000).

Los actores que participan en las cadenas de valor que se encuentran alojados en diferentes niveles institucionales y escalas territoriales conforman el grupo de eslabones. Los agentes principales de una cadena de valor son aquellos que participan directamente en la provisión de insumos, la producción, el procesamiento, el transporte y la comercialización, y, por consiguiente, se trata de las empresas que forman parte de los eslabones. Los proveedores públicos y privados de servicios apoyan el funcionamiento de la cadena, incluyendo el embalaje y la manipulación, la certificación y el apoyo financiero, en la medida que tales actividades no sean llevadas a cabo por los actores propios de las cadenas. Los organismos gubernamentales, las asociaciones industriales, las universidades y las organizaciones internacionales, entre otras entidades, efectúan actividades de apoyo y soporte e intervenciones para fortalecer la cadena de valor. Estas acciones pueden incluir, por ejemplo, el desarrollo de capacitaciones específicas en cuanto a la producción y el manejo de estándares internacionales de calidad, el suministro de información sobre los mercados y el asesoramiento en materia de planificación de negocios.

Para entender mejor este contexto, y no confundir términos es preciso saber diferenciar lo que es una cadena de valor de una cadena productiva, la siguiente tabla comparativa muestra las diferencias de enfoque entre una de ellas:

Tabla 15: Diferenciación entre factores / cadena de productiva / cadena de valor

FACTORES	CADENA PRODUCTIVA	CADENA DE VALOR
Enfoque principal	Costo / precio	Valor / calidad
Estrategia	Producto básico	Producto diferenciado
Orientación	Liderado por la oferta	Liderado por la demanda
Flujo de Información	Poco o nulo	Extensivo
Estructura organizacional	Actores independientes	Actores interdependientes
Filosofía	Competitividad de la empresa/eslabón	Competitividad de la cadena

Adaptado de Hobbs, J. E., Cooney, A., & Fulton, M. 2000.

En síntesis, una cadena de valor consiste en identificar el flujo de un producto a lo largo de los eslabones que la integran, los actores y las actividades que desempeñan para llevar el producto desde su producción hasta el consumidor final, además de estudiar las relaciones económicas, organizacionales y de regulación entre los actores localizados a lo largo de la misma, de acuerdo con el documento “Guía de Promoción de Cadenas de Valor”⁽³⁾.

3.10.2. Dimensiones de la cadena de valor

Relación estratégica entre eslabones

En la mayoría de los casos lo que se encuentra en el mercado son cadenas productivas con relaciones existentes entre actores individuales, en los distintos eslabones donde se puede dar una transformación de un producto o bien brindar un servicio determinado. Cuando esta relación entre los actores se convierte en una colaboración estratégica en los diferentes eslabones, buscando un beneficio compartido se aplica el término de “Cadena de Valor”. En otras palabras, puede decir que, con miras a un producto final determinado, los actores logran coordinar estratégicamente sus actividades, agregándole un valor adicional al producto en cada eslabón que así lo demande, hasta llegar al consumidor final.

Actividades relacionadas

En la siguiente gráfica, se visualizan las actividades en una cadena de valor y como se agrupan en cada uno de los eslabones:

Gráfica 8: Actividades en una cadena de valor



Fuente: Desarrollo de la Cadena de Valor para el sector Hortícola y Frutícola y sus productos derivados. Modelo Productivo para la MIPYME Hortícola y Frutícola de El Salvador

Actores en cada eslabón

En cada uno de los eslabones de la cadena se identifican actores entre los cuales se desarrolla una relación de comprador-vendedor, proveedor-cliente. Algunos actores ejercen más poder que otros en el funcionamiento de la cadena, tal es el caso del intermediario, que cumple la función tanto de comprador como de proveedor y generalmente cuenta con un poder de negociación mayor y en consecuencia fija los precios de compra de la producción. En el aprovisionamiento se encuentran todas aquellas empresas que proveen de los insumos, materiales, maquinaria y equipos tanto a los productores de materias primas como a los procesadores.

Ubicación

Por su ubicación, los actores en la cadena pueden concentrarse en un solo sitio geográfico o puede repartirse en diferentes áreas dentro de un país o cadenas locales, e incluso en cadenas globales entre varios países. Para ejemplo en el caso de las cadenas de las hortalizas y frutas en El Salvador, la producción se encuentra dispersa en todo el territorio, no así los principales mercados de mayoreo y los procesadores, que tienden a concentrarse en sitios específicos como lo son las zonas costeras.

Relevancia del enfoque de cadena de valor

En la búsqueda de un cambio estructural para América Latina que impulse el desarrollo con equidad (CEPAL, 2012), el fortalecimiento de las cadenas de valor permite diversificar la producción y ampliar la participación en aquella parte de la estructura productiva que tiene mayor intensidad en conocimientos o cuya tasa de crecimiento de la demanda es más elevada. En contexto, en El Salvador se identifican cinco cadenas de valor, apoyadas por la CEPAL (2013 – 2016), como posibles polos de desarrollo en la región y a nivel nacional. Cabe destacar que las cadenas de valor apoyadas por la CEPAL y que se muestran en la tabla 16, considera los departamentos tomados en cuenta en el presente estudio y del cual se destacan oportunidades para la realización de emprendimientos con apoyos de entidades gubernamentales y organismos internacionales.

Tabla 16: Cadenas de Valor apoyadas por la CEPAL (2013 - 2016)

CADENA	ESCALA GEOGRÁFICA	FINANCIAMIENTO	AÑO
Camarón de cultivo	Departamentos de Usulután, La Paz, Sonsonate y La Unión	Proyecto “Inserción de PYMES agroindustriales en las cadenas de valor en Centroamérica” (GIZ)	2013
Fibras sintéticas para ropa deportiva tipo dry fit	Departamentos de La Paz, Santa Ana, La Libertad, y San Salvador		2015
Turismo en el departamento de La Libertad	Departamento de La Libertad	Departamento de La Libertad Proyecto “Crecimiento inclusivo, política industrial rural y cadenas de valor participativas en ALC” (FIDA)	2015
Snacks nutritivos en base a fruta deshidratada	Nacional (todo el país)		
Tomate y chile verde	Nacional (todo el país)		

Fuente: (CEPAL 2016)

Cadena de valor camaronicultura

La camaronicultura en El Salvador

Actualmente, la camaronicultura en El Salvador se realiza a pequeña escala, dado que es un negocio que involucra altos costos y considerables niveles de inversión, sin embargo, esta tiene la posibilidad de ser altamente rentable si se aplican en su realización buenas prácticas productivas

y se ponen de manifiesto en el proceso las habilidades en materia de gestión empresarial. Hoy día, el cultivo de camarón se concentra en cooperativas en El Salvador, y en un bajo número de productores independientes.

En Centro América, el cultivo del camarón se realiza a nivel industrial, al contrario que en El Salvador, que se realiza mediante vínculos con cultivadores de pequeña escala en algunos países. En tanto es en el año de 1982 que inicia la camaronicultura en El Salvador, mediante un programa de la cooperación internacional auspiciado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), mismo que fue ejecutado por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).

Identificación de los actores y productores de la cadena de valor en El Salvador

Identificar a los actores es el primer paso para poder entender el funcionamiento de la cadena, en ello es importante saber quiénes son y cómo interactúan; y las relaciones económicas que los une entre ellos. La interacción generada posibilita la investigación de obstáculos, para que por medio de la implementación de buenas prácticas se diseñen estrategias de escalamiento para la cadena. En contexto, los actores de la cadena se mencionan a continuación: proveedores de equipos e insumos, camaronicultores, procesadores, mayoristas, minoristas, consumidores.

Oportunidades y desafíos de la camaronicultura en El Salvador

En El Salvador, el cultivo de camarón blanco ha tenido una tendencia a la baja, es por ello que la alta demanda del producto es cubierta con la producción de Honduras y Nicaragua especialmente, encontrándose en muchas ocasiones producto en el mercado con procedencia ilegal (CONAMYPE 2012). No obstante, se debe de recalcar, que el sector tiene un alto nivel de potenciar su crecimiento asociado a:

Oportunidades

- Una demanda nacional insatisfecha (CONAMYPE 2012).
- Tendencia al crecimiento de la demanda en los mercados internacionales.
- Posibilidades de exportar hacia el mercado norteamericano y otros mercados emergentes de gran dinamismo, como pudiera ser en el continente europeo o asiático.
- La firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Unión Europea. - Calidad y tamaño del camarón cultivado en el país como fuente de ventaja competitiva.

Desafíos

- Intensificar la producción con criterios de sostenibilidad ambiental del sector.
- Satisfacer el mercado interno y generar una masa exportadora de un producto que cumpla con las exigencias de los mercados internacionales.
- Posicionamiento competitivo en el mercado internacional.

Oportunidades de emprendimientos en la camaronicultura

Hoy por hoy, y de los departamentos en investigación, es Sonsonate quien, por su zona costera, tiene la oportunidad de generar proyecciones de crecimiento en el rubro, motivando y potencializando a personas visionarias que tengan el deseo de emprender en un sector del cual la demanda nacional aún se encuentra insatisfecha. En virtud de ello, se visualizan y recomiendan 3 líneas de emprendimiento en esta cadena de valor y de las cuales se mencionan a continuación:

- Oportunidad de generación de emprendimientos en producción de camarón, ya sean estos pequeños emprendedores que operen de forma individual, o bien mediante

de asociaciones o cooperativas, generando así una mayor producción de camarón, lo que se traduciría en un incremento a la cobertura de la demanda local basada en la producción del producto.

- Otra de las oportunidades existentes es la realización de emprendimientos en materia de cultivo y procesamiento de camarón a nivel local, ya que las plantas existentes no procesan el camarón cultivado en el Salvador.
- Con el apoyo de CONAMYPE, y mediante convenios pueden abrirse oportunidades de emprender como minorista en el área comercial del crustáceo, ya que la institución brinda apoyo en la realización de enlaces que permiten acercar a los emprendedores con los clientes potenciales; con su intervención, se agilizan y establecen las relaciones comerciales de forma más rápida y segura.

Cadena de fibras sintéticas

La cadena de valor de fibras sintéticas-ropa está incluida en el sector textil y de confección en El Salvador. Esta cadena de valor tiene una marcada orientación al mercado internacional especialmente hacia Estados Unidos, aprovechando las disposiciones consideradas en el TLC entre EEUU, Centro América y República Dominicana (DR-CAFTA). Si bien es cierto que las exportaciones tuvieron indicadores positivos entre los años 2008 y 2012, la cadena experimente un reto relativo a su desempeño exportador, considerando la ampliación del Acuerdo de Asociación Transpacífico (TPP) y la apreciación cambiaria con respecto al dólar de los Estados Unidos. Este hecho debe motivar a El Salvador a fortalecer la capacidad de exportación en esta cadena de valor.

Clúster de fibras sintéticas en El Salvador

La industria textil y de confección de los países centroamericanos y de América Latina, integran el “clúster de sintéticos” en este participan más de 25 empresas que integran diferentes eslabones productivos y realizan actividades de apoyo. Según la Oficina Nacional de Inversiones del Ministerio de Economía de El Salvador, a partir de 2006 estas empresas han invertido 170 millones de dólares y ya se han anunciado nuevas inversiones por más 25 millones.

Mapeo de actores y productos

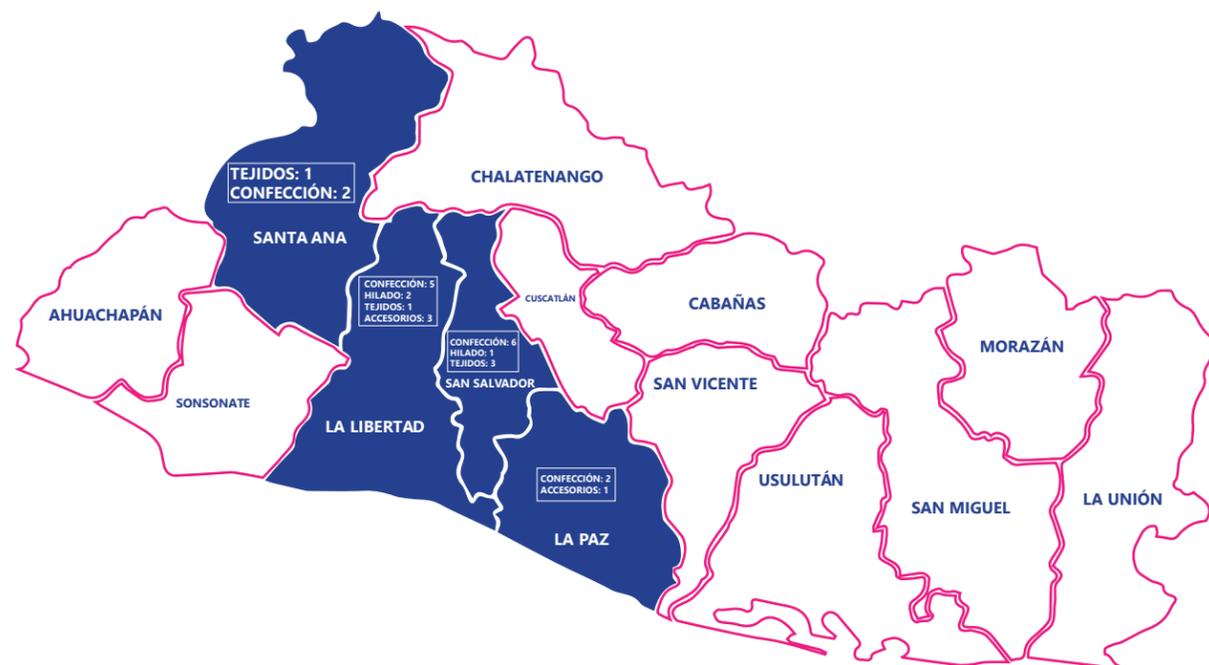
Al estudiar las cadenas de valor, es imprescindible delimitar hasta donde se realiza el análisis, caso contrario, se considerarían diferentes desagregaciones a las actividades analizadas, considerando que cada una de ellas puede generar variedad de enfoques en cuanto a la incorporación de acciones y/o actividades que no son consideradas en el proceso productivo vital. En tal sentido, la cadena de fibras sintéticas-ropa deportiva está integrada por tres eslabones centrales: la producción de hilado, la producción de tejido que se insertan en el sector textil, la confección.

Esta cadena de valor, opera en 3 de los departamentos considerados en la presente investigación que son: San Salvador, La Libertad y Santa Ana; así mismo este clúster más tecnificado, es generador de oportunidades de empleo a los residentes de dichos departamentos, hecho que genera crecimiento a la región y sus habitantes.

Distribución geográfica

En cuanto a la distribución geográfica del agrupamiento de empresas de fibras sintéticas, sus actividades se concentran en la zona central y occidental del país; principalmente, en los departamentos de La Libertad y San Salvador, con algunas otras, que se ubican en los departamentos de Santa Ana, en el occidente, y en La Paz, zona central del país como puede verse en la ilustración 2

Ilustración 2: Mapa de distribución geográfica de las empresas integrantes de los principales eslabones productivos del clúster de fibras sintéticas, 2011



Fuente: Fortalecimiento de las cadenas de valor como instrumento de la política industrial Metodología y experiencia de la CEPAL en Centroamérica

Las cadenas de valor turísticas

Los eslabones de la cadena de valor del turismo

En mayor grado que otros sectores, el turista en la búsqueda de una experiencia o disfrute personal, es un consumidor de tangibles e intangibles, que en su conjunto le generan una experiencia psico-emocional, producto del valor turístico consumido en otro territorio geográfico.

Un ejemplo de la cadena de valor del turismo es la del departamento de La Libertad, la cual inicia desde el arribo del turista a tierras salvadoreñas y finaliza con el regreso a su país de origen; durante la estadía, el visitante tiene oportunidad de conocer El Salvador mediante el uso de transporte nacional que lo lleva desde el aeropuerto a un destino específico. En la cadena turística del departamento de La Libertad, se concentran en cuatro eslabones los cuales se mencionan a continuación: distribución, transporte nacional, alojamiento, excursiones o actividades y experiencias variadas.

En contexto precisa citar que cada uno de los eslabones posee en sí, su propia cadena de insumos y servicios de apoyo interno, además de servicios transversales que respaldan la operación de la cadena en su conjunto, como activos naturales, culturales e históricos en el destino; establecimientos gastronómicos y tiendas de souvenirs, además de servicios financieros y de telecomunicaciones. Así mismo es importante destacar que en el departamento de La Libertad, hay intermediarios financieros, conformados por bancos, cajas de crédito y cooperativas todos ellos pertenecientes al sistema financiero

Oportunidades de emprendimientos y/o empleo en las cadenas de valor turísticas

Como ya se ha evidenciado, esta es una cadena con presencia en por lo menos 12 departamentos de El Salvador, y con alto grado de participación en los cinco departamentos intervenidos en el presente estudio. La cadena de valor turística, desde sus diferentes eslabones genera oportunidades de empleo y emprendimientos a la población salvadoreña; marcando un crecimiento exponencial antes de la Pandemia COVID-19, dada la publicidad realizada por entidades gubernamentales y privadas a nivel nacional e internacional. Hoy día y aún en tiempo de crisis de salud por la pandemia, el gobierno de la República de El Salvador y el sector productivo del país, realizan esfuerzos significativos de reactivación del turismo, hecho que nuevamente está dando vida a los diferentes pueblos vivos salvadoreños, así como a la zona costera y montañesa que siempre ha distinguido al pulgarcito de América.

El Salvador, ha atraído turismo desde antaño, no solo por sus bellas playas, sino también por sus tradiciones religiosas como lo son los cortejos procesionales de Semana Santa del departamento de Sonsonate que aglutinan una gran cantidad de turismo nacional e internacional. Si consideramos el contexto antes planteado se puede denotar una fuerte oportunidad de emprendimientos informales y formales, derivados del desarrollo de esta cadena de valor, así también la generación de empleos de diversa índole, hecho que genera crecimiento al territorio donde El Salvador promueve su oferta turística.

En virtud de lo anterior, es preciso orientar esfuerzos junto con instituciones como CONAMYPE, en la promoción de emprendimientos en esta cadena de valor, y dentro de estos se pueden mencionar: servicios transporte de personas, restaurantes, guías de excursiones, lugares de alojamiento (hostales), panificadoras, operadores turísticos, traductores, emprendimientos de artesanías entre otros. Así mismo el desarrollo de esta cadena por su razón de ser, permite también la apertura de fuentes de empleo para las personas residentes en las zonas aledañas al turismo y más allá de estas zonas; esta proyección de empleabilidad debe llevar a empresas formadoras y empresas con proyecciones de apoyo a la empleabilidad, a capacitar personal en ocupaciones y áreas como: cocina nacional e internacional, mesero bar tender, guías turísticos y motoristas, ya que son áreas en las que se demandan mayormente puestos de trabajo por la actividad que realizan.

Cadena de valor de snacks nutritivos en base a fruta deshidratada

Los snacks nutritivos con base en fruta deshidratada, es una cadena de valor naciente en El Salvador, pero con gran potencial de crecer no solo en el territorio nacional sino también en los mercados internacionales, a la fecha es una cadena que encuentra dificultades y/o restricciones en aspectos como la falta de campañas para promover una cultura de snack saludables en el salvador, el hecho que no se cuenten con una línea amplia de canales para su comercialización, la falta de financiamiento y finalmente, los inconvenientes que experimenta la cadena en el proceso de abastecimiento de frutas tradicionales para su producción, lo que la lleva a la importación de frutas complementarias para el proceso.

“En El Salvador se han hecho algunos esfuerzos para fomentar la cadena de valor de los snacks con base en fruta deshidratada; pero la cadena está poco desarrollada en sus diferentes eslabones, y la articulación todavía es endeble. Se impone superar problemas de coordinación entre eslabones y, sobre todo, se precisa identificar los canales de comercialización más adecuados para colocar el producto de acuerdo con sus consumidores potenciales” (CEPAL, 2016).

Oportunidades de emprendimientos en la cadena de valor de snack a base a fruta deshidratada

Como ya se ha dicho antes, la cadena de valor de snack y fruta deshidratada es una cadena naciente en El Salvador; su clasificación operacional está vinculada al sector agroindustrial y opera por lo menos en tres de los departamentos intervenidos en el presente estudio que son San Salvador, La Libertad y Chalatenango.

Dicha cadena, demanda se promuevan líneas de apoyo y acciones formativas que brinden las condiciones y los conocimientos técnicos, a los actuales y nuevos emprendedores, todo ello con la visión de mejorar la calidad de sus cultivos y la cantidad producida de fruta deshidratada.

En contexto, y considerando los diferentes tipos de procesadores, es preciso motivar emprendimientos a nivel de procesadores artesanales y procesadores semi-industriales, buscando oportunidades de apoyo mediante otorgamiento de capital semilla y maquinaria especializada para la actividad. Así también consolidar el apoyo a emprendimientos en materia de comercialización, especialmente para los productores artesanales, quienes mediante instituciones como CONAMYPE, FONDEPRO, PROESA, etc., pueden tener acceso a asesoría y apoyo para la comercialización de la producción por ellos generada.

Cadena de valor de tomate y chile dulce

En la actualidad, la demanda interna de tomate y chile verde dulce en El Salvador se cubre principalmente mediante la importación. Si se aumentara la productividad y la competitividad de los productores salvadoreños, además de crear oportunidades de desarrollo para el mundo rural, se brindarían espacios para revertir el déficit comercial del país en ambos cultivos. El tipo de producción presenta altas barreras de entrada, así como elevados costos de inversión inicial para acceder a un mayor grado de tecnificación; además se requiere contar con una fuerza laboral capacitada. De igual manera, el canal comercial formal acusa dificultades para el acceso de los pequeños agricultores que conforman un gran porcentaje de la producción actual del país, debido a dos esquemas de comercialización excluyentes: uno de ellos centrado en La Tiendona y el otro, de mayoristas formales asociados a los dos grandes grupos comerciales Calleja y Walmart. (CEPAL , 2016)

La cadena productiva del tomate y del chile verde dulce en El Salvador está conformada por pocos eslabones entre su inicio y el final y de los cuales se menciona:

- Eslabón de provisión de insumos
- Eslabón de producción
- Eslabón Comercialización
 - Mayoristas formales: Supermercados y restaurantes
 - Mayoristas informales: La Tiendona
 - Comercialización minorista
- Consumidor final

Oportunidades de emprendimientos en la cadena de valor de tomate y chile dulce

Uno de los aspectos más importantes para promover el emprendimiento en esta cadena de valor, es la formación técnica requerida en su cultivo, dado a que la cadena cuenta con alto nivel de barreras de entrada, y poca capacidad para cubrir la demanda nacional. En consideración con lo anterior, y la segmentación de productores de tomate y chile verde, se visualiza que se pueden promover iniciativas de emprendimiento en esos tres segmentos que son productores comerciales especializados, productores comerciales no especializados y productores individuales, con ello,

se incrementaría la producción a nivel nacional, y se daría respuesta a la demanda de tomate y chile dulce que actualmente está insatisfecha.

En cuanto al brazo comercializador del producto, existe oportunidad de promover emprendimientos en los canales minoristas, que colocan su producto en mercados municipales y emprendimientos a domicilio, considerando que la tecnología hoy día permite realizar pedidos en línea, y llevarlos directamente al domicilio del cliente.

Esta cadena tiene la viabilidad de fortalecer los eslabones al interior y entre ellos mismos, generando acciones de conjunto y en el marco de la asociatividad, con el objetivo de lograr mejores resultados en cuanto a la negociación de recursos de diferente índole (materiales, técnicos, humanos inclusive), que potencialice y permita que sean más competitivos en todos los sentidos; así mismo les será de beneficio, la generación de vinculaciones con entidades como CONAMYPE y organismos nacionales e internacionales de apoyo al emprendimiento, para fortalecer el brazo comercial de los pequeños y medianos agricultores, así como también aquellos emprendimientos dedicados puramente a la comercialización.

4. Conclusiones y recomendaciones

Respecto a entrevistas y encuestas a jóvenes

- Los procesos de formación y fortalecimiento de capacidades para la vida y el trabajo en tiempos de pandemia por COVID19 no solo se han visto reducidos, sino también han desmejorado su calidad. Para los jóvenes tener un plan de datos, una computadora o un teléfono celular que le permite acceder a las diferentes plataformas representa un nuevo elemento de exclusión o inclusión, según el caso. Además, deben lidiar con metodologías obsoletas que han tenido que ser adaptadas de manera forzada a un enfoque de trabajo, además de no responder a sus demandas, tampoco está en sintonía con las demandas que el mercado laboral les está exigiendo desde antes, durante y con la nueva normalidad.

- Existen a nivel territorial muy pocas alianzas estratégicas entre los actores privados, los entes públicos y las organizaciones formadoras de talento humano. Los procesos de formación de capacidades en primer lugar no responden a la demanda del mercado; en segundo lugar, están orientados a la prestación de servicios de baja rentabilidad económica para los y las jóvenes, impidiéndoles continuar sus planes de vida, principalmente la continuidad de estudios superiores o la apertura de negocios. Para algunos jóvenes, la formación recibida es de subsistencia y no les está permitiendo avanzar en sus planes de vida.

- Al no existir estrategias territoriales de desarrollo económico, la fuga de talento humano la están sufriendo los municipios con menor capacidad de brindar apoyo a los y las jóvenes, así como atraer inversión privada. Esto se convierte en un círculo vicioso, en donde las empresas no llegan a lo local porque no se cuenta con mano de obra calificada, mientras que los y las jóvenes están pensando más en migrar o desplazarse, lo cual afecta directamente el desarrollo y el crecimiento económico del territorio.

- A pesar de que los y las jóvenes poseen diferentes dificultades para ingresar a una oportunidad laboral, se identifica que los que residen en zonas rurales y lejanas, poseen mayores desafíos para no solo a procesos de empleo, sino también les dificulta su participación en programas y/o proyectos orientados a su inserción laboral. Lo anterior hace imperante para las instituciones formadoras, crear y aplicar estrategias que permitan un mayor alcance y difusión de las actividades o acciones que realizan, en favor de disminuir las brechas que enfrentan estas poblaciones. Para algunos jóvenes, esta situación podría solventarse si se les capacitara de forma intencionada

para replicar los aprendizajes, ayudando por un lado a otros jóvenes a superarse y por otro, a ellos mismos ya que podrían recibir un salario o estipendios que les permitan continuar con sus planes de vida.

- Aunque mayoritariamente, los y las jóvenes reflejan un adecuado nivel de desarrollo en habilidades blandas, también resultan significativos los porcentajes de población que muestran resultados menos positivos; en vista de ello, las instituciones formadoras, deben fortalecer en sus procesos de capacitación las competencias que les permita a los y las jóvenes integrarse a diferentes instituciones, instancias y empresas como empleados más calificados.

- Una de las principales dificultades para los y las jóvenes es la carencia de habilidades, destrezas, conocimientos técnicos, y otro tipo de competencias duras aplicadas al trabajo; por lo que, el hecho de incorporar al interior del sistema educativo formal, currículas formativas en dichas áreas, facilitaría la búsqueda y colocación en oportunidades de empleo y la realización de emprendimientos más efectivos a esta población.

- La motivación principal de las y los jóvenes al buscar una oferta de empleabilidad o de realizar un emprendimiento, suele limitarse a la búsqueda de un ingreso que permita el sustento y la subsistencia. En ese sentido, se recomienda facilitar procesos de orientación vocacional y de elaboración de proyectos de vida vinculados entre sí, que los encamine en un proceso de desarrollo profesional y laboral continuo, que les conlleve a abrirse más oportunidades, mejor remuneradas y a su vez les permita desarrollarse de manera personal.

- Si bien el impacto de la pandemia ha sido notable a nivel nacional y regional, cabe mencionar que la población entrevistada y encuestada se expresó positiva respecto de las proyecciones de crecimiento en sus sectores y rubros después de la reapertura económica.

- Se concluye que la mayoría de los empresarios y empresarias no están familiarizados con los términos de cadenas de valor, negocios inclusivos y empresas tractoras. Esto pudiese obedecer a que a nivel nacional aún es un tema que necesita dinamizarse y socializarse. La concentración de cadenas de valor está en los sectores de mayor demanda productiva y laboral, por lo que las y los pequeños empresarios no visualizan oportunidades de participación en las cadenas identificadas a nivel nacional.

- Se concluye que los micro y medianos empresarios, tienen apertura en cuanto a la realización de alianzas que favorezcan a las poblaciones juveniles. Esto en tanto a programas de pasantías, contratos de aprendizaje y/o empleos parciales, por lo que se sugiere buscar las coordinaciones pertinentes con los contactos establecidos durante el proceso de este estudio.

- Se concluye que es preciso, que las instituciones formadoras, establezcan nexos fuertes con el sector empresarial del país con un enfoque de vincular a los y las jóvenes en puestos de trabajo decentes, y con proyecciones de mejorar su entorno. En este sentido una vez establecida la alianza no debe de ser descuidada, a fin de lograr un flujo de vinculaciones sostenido en el tiempo, en consideración de las ocupaciones en las que forman.

- Es necesario generar una oferta formativa a los y las jóvenes en ocupaciones relacionadas con administración e inventario de bodegas, mercadeo y diseño gráfico, especialista TIC y manejo de bases de datos. Todas estas ocupaciones deben de contener un fuerte componente de atención y servicio al cliente como complemento a la formación y con la visión que todo joven formado tenga desarrollada esta competencia laboral.

- Es preciso que las instituciones formadoras innoven su portafolio formativo, a fin de hacer frente a una oferta laboral incipiente en el área de la informática, en este contexto las empresas demandarán mano de obra calificada en áreas de inteligencia digital como una vía de eficientizar los procesos internos de las mismas.

- La cadena camaronícola, destina sus productos finales exclusivamente al mercado interno de El Salvador; así mismo, dicha cadena ha recibido apoyo en la tecnificación y optimización de sus sistemas de producción a través de programas de cooperación nacional e internacional, a partir de ello, se ha visto beneficiado, el desarrollo de los eslabones de procesamiento y comercialización.

- La camaronicultura, no cuenta con apoyo dirigido a mejorar los eslabones de provisión de equipos e insumos, procesamiento, transporte, comercialización y atención al consumidor final, dado a la incorporación de nuevos actores a la cadena; es por ello, por lo que es preciso diseñar programas formativos, dirigidos a capacitar a los intermediarios de la cadena, en cuanto al manejo de la producción de postcosecha, diversificación de producción y servicios, así también a todo lo referente a calidad e inocuidad del producto.

- La cadena de valor de fibras sintéticas-ropa deportiva en El Salvador, presenta una fuerte orientación al mercado externo; esta se ha desarrollado en un entorno favorecido por la proximidad a los Estados Unidos, su principal mercado de destino, y por las disposiciones del DR-CAFTA. Estos factores han facilitado la atracción de inversión extranjera enfocada en las actividades de producción de hilado, producción de tejido y de confección, los principales eslabones productivos del proceso de manufactura de ropa deportiva. Por lo que esta es una de las cadenas que pueden representar una oportunidad para empleos a las poblaciones jóvenes en los departamentos donde operan las zonas industriales.

- La cadena de turismo en el Departamento de la Libertad no cuenta con investigaciones a profundidad que permitan conocer más allá de la composición demográfica de los turistas; dicha cadena requiere la inversión en estudios de gustos y preferencias de los clientes-turistas, con la finalidad de brindar más que un servicio, ofrecer una experiencia turística. A pesar de lo anterior, esta es una cadena altamente promovida fuera de las fronteras salvadoreñas por lo que se puede aprovechar ese accionar para desarrollar e impulsar el departamento y sus municipios.

- En la cadena de valor del tomate y chile dulce, debe evaluarse la asociatividad entre pequeños y medianos agricultores, con la visión de generar mejores y mayores niveles de producción de las verduras antes mencionadas, y procurar así, el apoyo y la asistencia de entidades como CONAMYPE, a fin de facilitar la acción comercializadora ya que ellos cuentan con la capacidad de realizar vinculaciones que generen oportunidad de negocios desde el corto plazo; dejando para el futuro próximo, la responsabilidad al productor, en el hecho de mantener y fortalecer las alianzas establecidas.

5. Referencias

- Banco Mundial . (9 de Octubre de 2020). Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/countryelsalvador/overview>
- CEPAL . (2013). Diagnosticos de la cadena de fibras sintéticas-ropa deportiva en El Salvador.
- CEPAL . (2016). Fortalecimiento de la cadena de turismo en el Departamento de La Libertad, El Salvador.
- CEPAL . (2016). Fortalecimiento de la cadena de valor de los snacks nutritivos con base en fruta deshidratada en El Salvador.
- CEPAL . (Enero de 2016). Fortalecimiento de la cadena de valor de tomate y chile verde dulce en El Salvador.
- CEPAL . (2016). Fortalecimiento de la cadena de turismo en el Departamento de La Libertad, El Salvador.
- CEPAL. (Enero de 2014). Diagnostico de la Cadena de Camarón de Cultivo en El Salvador. Sede Subregional en México.
- CEPAL. (2020). Fomento de la inversión de las remesas familiares en cadenas de valor. Estudios de casos de El Salvador, Guatemala y la Republica Dominicana.
- El Salvador.com . (2019). Obtenido de <https://www.elsalvador.com/eldiariodehoy/empleo/sector-construccion-comercio/696105/2020/>
- Gobierno de El Salvador. (2019). Informe de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. San Salvador.
- MINEC. (2018). Informe de Competitividad de El Salvador. San Salvador. Obtenido de <http://www.minec.gob.sv/descargas/informe-de-competitividad-2018/>
- Ministerio de Trabajo . (2020). Ofertas de Trabajo Disponibles. San Salvador.
- OIT. (2020). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta Y Desafíos en El Salvador.
- PNUD. (2020). COVID-19 y vulnerabilidad: una mirada desde la pobreza multidimensional en El Salvador San Salvador.
- Revista de Humanidades y Ciencias Sociales . (2013). Consideraciones sobre el fortalecimiento de la cadena de valor del camarón blanco y el desarrollo local en la Bahía de Jiquilisco.

6. Anexos

Anexo 1: Competencias de empleabilidad: panorama general de competencias y habilidades

Categoría general	Competencias clave/habilidades de competencias
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> - Estar dispuesto a aprender - Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas - Trabajar de forma segura - Perseguir el aprendizaje independiente - Asumir responsabilidades por el aprendizaje propio - Pensar en forma abstracta - Organizar, procesar y retener información - Interpretar y comunicar información - Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas - Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad - Elegir la mejor forma de abordar las tareas - Comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas - Ser adaptable
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Leer de manera competente - Leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas - Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa - Escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios - Saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo - Escuchar y comunicarse de manera eficaz - Saber escuchar para comprender y aprender - Usar los conocimientos aritméticos eficazmente - Saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Conducirse en forma apropiada en el trabajo - Trabajar en equipos o grupos - Interactuar con compañeros de trabajo - Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo - Trabajar según las pautas culturales del grupo - Comprender y contribuir a las metas de la organización - Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados - Asumir la responsabilidad por las acciones - Formar alianzas y coordinar diversas experiencias - Trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones - Valorar los aportes de los demás - Aceptar la retroalimentación - Resolver conflictos - Ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación - Liderar con eficacia - Movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Pensar en forma creativa - Resolver problemas de manera independiente - Comprobar que los supuestos sean verídicos - Identificar problemas - Tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias - Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa) - Recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) - Planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines

A continuación, se presentan las oportunidades laborales demandadas para los próximos 5 años, acompañadas de las competencias y habilidades blandas y técnicas requeridas en dichos puestos.

Competencias y habilidades blandas transversales

- Comunicación oral en inglés
- Puntualidad
- Sentido de responsabilidad
- Iniciativa y proactividad

- Capacidad de análisis
- Pensamiento lógico
- Negociación y resolución de conflictos
- Comunicación efectiva

- Inteligencia emocional
- Atención al cliente
- Habilidades para la toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Competencias y habilidades técnicas por puesto de trabajo

Gerente de restaurante

- Administración de empresas
- Capacidad para el manejo de efectivo y de reportes
- Manejo de personal
- Conocimientos de ofimática, caja registradora, cobro con POS
- Manejo de inventarios
- Conocimientos de buenas prácticas de manufactura
- Habilidad numérica

Jefe de cocina

- Jefe de meseros
- Técnico en gastronomía
- Manejo de personal
- Conocimientos de ofimática
- Conocimientos de buenas prácticas de manufactura
- Artes culinarias
- Habilidad numérica

Cocinero

- Educación básica desde 9 grado
- Estudio de gastronomía / cocina
- Habilidad numérica
- Trabajo en equipo
- Habilidades de comunicación

Mesero

- Educación básica desde 9 grado
- Mesero Bartender
- Habilidad numérica básica
- Actitud de servicio al cliente

Atención al cliente

- Administración
- Conocimiento de ofimática
- Conocimiento sobre los productos que comercializa
- Habilidad numérica
- Actitud de servicio al cliente
- Control emocional
- Manejo de objeciones

Auxiliares de producción de alimentos

- Bachillerato general
- Conocimiento de buenas prácticas de manufactura
- Conocimiento de ofimática
- Habilidad numérica

Recepcionista

- Estudiante universitario en carreras administrativas o de comunicación
- Manejo de conmutador
- Facilidad de expresión
- Realizar y transferir llamadas nacionales e internacionales
- Entregar quedan y cheques
- Actividades contables y administrativas
- Organizado (a)

Agentes de call center

- Bachillerato General
- Manejo de redes sociales
- Uso de aplicaciones e interfaz web
- Manejo de ofimática
- Servicio al cliente

Ejecutivos de ventas

- Bachiller General
- Estudiante universitario activo o graduado
- Conocimientos y técnicas de venta
- Habilidad numérica
- Manejo de ofimática
- Actitud de atención y servicio al cliente
- Manejo de objeciones
- Control emocional

Contador

- Egresado o graduado de contaduría pública
- Conocimiento de NIF
- Ofimática Suite de preferencia Excel a nivel intermedio – avanzado
- Habilidad numérica
- Manejo de cuentas por cobrar y por pagar
- Uso de software y aplicativos contables
- Manejo de personal
- Capacidad de organización y ordenado
- Criterio de celeridad

Analista de mercadeo

- Graduado de Mercadotecnia /RRPP / Comunicaciones
- Investigación de mercados
- Conocimiento en marketing digital
- Experiencia en manejo de plataformas de social media, marketing digital y campañas publicitarias
- Experiencia en el análisis de comportamientos del consumidor en el social media
- Experiencia en manejo de medios de comunicación masiva
- Conocimientos de softwares de diseño gráfico, Google Analytics, Google Ads, SEO, Keyword Research, Facebook Ads

Community manager

- Graduado de Mercadotecnia /RRPP / Comunicaciones
- Conocimiento en manejo de redes sociales
- Conocimientos en Ilustrador, Photoshop
- Conocimientos intermedios de fotografía
- Conocimientos de últimas tendencias de tecnología
- Habilidad numérica
- Excelente redacción y ortografía

Auxiliar de bodega

- Bachillerato General
- Ofimática suite
- Uso de sistemas informáticos
- Conocimiento del manejo de inventarios
- Manejo de archivos y documentos
- Habilidad numérica
- Ordenado (a)
- Trabajo en equipo

Auxiliar administrativo

- Estudiante o egresado de administración de empresas
- Manejo de paquete Office nivel intermedio
- Manejo de software informáticos
- Habilidad numérica
- Habilidad de planificación de trabajo
- Trabajo en equipo

Analista de inventarios

- Estudios en Administración de empresas / Ingeniería industrial
- Manejo de paquete Office nivel intermedio
- Habilidad numérica
- Manejos de Inventarios
- Uso de software de administración de inventarios
- Organizado y disciplinado
- Responsabilidad

Bodeguero

- Tercer año de estudios universitarios
- Ofimática suite
- Manejo de Kardex
- Uso de sistemas informáticos
- Manejo de inventarios
- Manejo de archivos y documentos
- Habilidad numérica
- Criterio de organización
- Habilidades de comunicación

Operario de producción

- Bachillerato técnico Industrial
- Conocimiento y manejo de materias primas, equipo y maquinaria de producción
- Habilidad numérica
- Manejo de ofimática básica
- Conocimiento de almacenaje y líneas de producción
- Manejo de equipos de elevación y carretillas elevadoras

Motociclista / Motorista

- Educación básica desde 9 grado
- Conocimiento de nomenclaturas
- Conocimiento vial y leyes de tránsito
- Experiencia en mensajería
- Licencia de conducir

Electricista

- Bachiller graduado en electrónica o técnico en ingeniería eléctrica
- Tener tarjeta vigente de electricista 4ta categoría (mínimo)

Operario de costura

- Corte y Confección
- Manejo de máquinas plana, rana y collareta
- Motricidad fina
- Orientado a metas y resultados

Auxiliares de operación

- Bachillerato técnico industrial
- Ofimática suite
- Habilidad numérica
- Manejo de ofimática básica

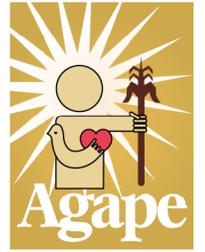
Mercaderista	Promotor de supermercado	Servicio al pasajero
<ul style="list-style-type: none"> - Bachiller general - Experiencia como promotor (a) o impulsador (a) en canales de mayoreo o supermercado - Habilidad numérica - Sentido del orden - Actitud de servicio al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachiller general - Experiencia como mercaderista para canal mayoreo o detalle. - Habilidad numérica - Manejo de ofimática básica 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios Universitarios - Experiencia en servicio y atención al cliente - Manejo de ofimática suite y software especializados
Técnico en aire acondicionado	Diseñador gráfico	Técnicos instaladores de productos de telefonía
<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en aire acondicionado y refrigeración - Manejo avanzado de herramientas eléctricas y mecánicas, tratamientos para cuartos fríos y aire acondicionados, instalaciones eléctricas, ducterías y diseño e instalaciones de flujos. - Nivel de Excel y Word (básico) para elaboración de bitácoras, plan de mantenimiento. - Conocimientos básicos de seguridad industrial. - Ordenado(a) - Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico o licenciatura en diseño gráfico, y marketing - Habilidad en Manejo de plataforma y software de diseño. - Manejo de Adobe Creative Suites - Manejo de software para diseño y tratamiento de imágenes Illustrator, Photoshop, indesign o similares - Creativo(a) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato de preferencia Técnico en Redes o Electricista - Experiencia en mantenimiento e instalación de equipos de telefonía - Instalación y solución de averías de los servicios residenciales (telefonía, internet y cable) - Conocimientos básicos en electricidad y redes informáticas - Habilidad numérica - Manejo de ofimática a nivel básico y software de telefonía / Cable / internet - Ordenado, responsable
Administrador de red	Mecánicos automotriz	Logística y transporte
<ul style="list-style-type: none"> - Ingeniería / Licenciatura en informática - Conocimiento de ofimática - Conocimientos avanzados de redes en Linux, Microsoft, Cisco - Inglés técnico indispensable - Certificaciones de fabricantes de productos de seguridad de redes e infraestructura (Kaaspersky, Sophos, VMware, WatchGuard, Cisco, Linux, Google Cloud, AWS) - Trabajo colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato técnico en mecánica automotriz / técnico mecánica automotriz - Conocimiento en ajustes de motor - Desmontajes de caja - Detección de fallas - Conocimiento y uso de maquinaria de taller (balanceo, rectificadora, alineadora, escáner) - Manejo de recursos informáticos - Ordenado(a) - Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de empresas - Conocimiento de logística, operaciones y calidad - Administración del mantenimiento de unidades de transporte - Control de bodega y despacho - Manejo de inventarios - Habilidad numérica - Manejo de ofimática - Establecimiento de rutas de transporte - Amplio criterio logístico
Agente de viajes	Mecánico soldador	Operarios de transformación de plásticos
<ul style="list-style-type: none"> - Administración de empresas con especialización en turismo - Manejo de Ofimática - Conocimiento de software y/o sistema turístico - Extenso conocimiento de la geografía turística nacional - Conocimiento sobre la geografía turística mundial - Amplia cultura general - Capacidad para producir, programar y en general, operar los servicios que la agencia de viajes vende - Conocimiento del mercado turístico. - Actitud de servicio y atención al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato Industrial especialidad mecánica general - Uso de equipos de soldadura eléctrica - Uso de esmeril y tronzadora de disco aplicación de pintura con compresor - Uso de herramientas de apriete, fijación y sujeción. - Soldadura MIG/MAG 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación Básica (9 grado) - Con experiencia previa de 6 meses en industria de plásticos - Flamear envases plásticos - Empacar Envases Plásticos - Entarimar pedidos de envases plásticos

Técnicos en mecatrónica y mecánica	Cajero (a): institución financiera	Operario de serigrafía
<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en mecatrónica, écnico en electrónica industrial - Mantenimiento correctivo y preventivo de equipos y maquinaria - Uso de equipos de medición (multímetro, amperímetros) - Conocimiento de sensores industriales (NPN, PNP, Análogos) - Conocimientos generales de mecánica, hidráulica y neumática. - Conocimientos de simbología eléctrica y electrónica (diagramas eléctricos industriales) - Conocimientos de controles (PLC, variadores de frecuencia ON/OFF) - Conocimientos de programación (PLC, variadores de frecuencia, ON/OFF) - Manejo de herramientas en general. cálculo de medidas lineales. - Interpretación y lectura de planos - Habilidad numérica - Ofimática suite 	<ul style="list-style-type: none"> - Graduado de bachillerato, preferiblemente con estudios universitarios - Experiencia mínima de 6 meses como cajero - Experiencia en procesos operativos de agencia, servicio - Conocimientos de manipulación y detección de billetes y monedas - Conocimientos de Ley contra el lavado de dinero y activos - Conocimiento de productos y servicios bancarios - Responsable 	<ul style="list-style-type: none"> - Educación básica 9 grado - Manejo de materiales y máquina de estampado - Elaborar e interpretar bocetos para obra gráfica - Estampar en serigrafía artística - Conocimiento sobre obtención de pantallas para serigrafía artística - Conocimiento sobre la realización de tipones y fotolitos para serigrafía artística - Creatividad
Auxiliar contable	Auxiliar de facturación y despacho	Atención al cliente en tienda
<ul style="list-style-type: none"> - Estudiante o graduado de Contaduría Pública - Manejo del ciclo contable - Elaboración de partidas contables - Manejo de conciliaciones bancarias - Tramites tributarios - Ofimática Suite de preferencia - Manejo de hojas de cálculo - Habilidad numérica - Uso de software contables 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en Administración de Empresa, contabilidad o carreras afín - Conocimiento en documentación (CCF, factura, nota de crédito) - Manejo de Excel intermedio - Habilidad numérica - Habilidades de comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de bachillerato - Revisar fechas de vencimiento de producto - Rotar, limpiar, ordenar producto de la tienda - Realizar inventario de las ventas diarias - Manejo de ofimática y software de puntos de ventas - Habilidad numérica - Actitudes de servicio al cliente
Atención al cliente en pista	Jefe de tienda	Personal para tienda
<ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato general - Competencias operativas - Conocimiento de ventas y atención al cliente - Conocimiento en toma de mediciones de combustible - Habilidad numérica Cableado e instalaciones de la red estructurado - Habilidad numérica - Manejo de ofimática y software de punto de ventas - Orientación de servicio al cliente - Responsabilidad - Disciplinado(a) 	<ul style="list-style-type: none"> - Administrador de empresa - Experiencia en manejo de personal en especial manejando equipos de ventas - Conocimiento en inventarios y administración de fondos de caja - Conocimiento de ofimática - Habilidad numérica 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de bachillerato - Revisión de fechas de vencimiento de producto - Rotar, limpiar, ordenar producto de la empresa - Realizar inventario de las ventas diarias - Realizar desalojo de mercadería - Ordenado(a)

Supervisor de ruta	Tramitador aduanales	Analista financiero
<ul style="list-style-type: none"> - Estudiante a nivel de 3 año de Mercadeo, Admón. de empresas o carreras a fin - Experiencia en manejo de alto volumen de marcas en PDV del canal mayoreo - Manejo del canal mayoreo en puestos de supervisión de personal - Habilidades de comunicación - Manejo de personal 	<ul style="list-style-type: none"> - Graduado de Licenciatura en Economía, Admón. de Empresas o carreras similares - Diplomado en gestión aduanera - Experiencia como Supervisor (a), jefe o Coordinador (a) aduanero (a) - Conocimiento de resolución de problemas en materia aduanera - Conocimiento de trámites de exportación, importación, carga aérea y terrestre 	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciatura en Administración de Empresas, Economía, Contaduría o carreras afines - Experiencia en análisis de información financiera e interpretación de Estados Financieros - Conocimientos de gestión y análisis de variación del presupuesto - Conocimientos intermedios de Contabilidad, Normativa bancaria y NIIF - Paquete Microsoft Office, nivel avanzado - Manejo de ofimática - Habilidades numéricas, de cálculo y estadística - Capacidad de análisis de información financiera

Soporte técnico	Servicios post venta	Programadores
<ul style="list-style-type: none"> - Técnico en Mantenimiento de Computadoras o estudiante universitario de Ing. en Sistemas - Conocimiento en programas de ERP, SQL SERVER (deseable) - Implementación de nuevos sistemas, dar soporte de incidencias - Administración de software y hardware - Configuración de clientes Windows en redes TCP/ IP - Administración de sistemas de antivirus - Cableado e instalaciones de la red estructurado 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesional en carreras como Administración de Empresas, Ingeniería Industrial o afines - Amplia experiencia en puestos de venta - Experiencia en uso de CRM, manejo de clientes corporativos, conocimiento del mercado logístico - Habilidad numérica - Manejo de ofimática a nivel avanzado - Habilidades para monitoreo y evaluación de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiante universitario en sistemas y/o programación - Diseño y análisis de software basados en las necesidades de los usuarios - Manejo de macros de Excel, herramientas en Access y SQL, Microsoft Visual Studio, Microsoft PowerApps - Crear y modificar reportes y pantallas - Dar soporte al diseño y desarrollo de aplicaciones de software tanto para nuevos proyectos como para la migración de las actuales hacia herramientas que cumplan con los estándares de la compañía.

Mensajero
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de realizar trámites administrativos (visitas para toma de firmas y recolección de documentos) - Recepción y entrega de reportes - Experiencia en mensajería de documentación, tramites bancarios, cobro de cheques, quedan etc. - Responsabilidad



Proyecto
EMPLEA-T
"Jóvenes con trabajo Justo y Seguro"



**Plan International
El Salvador**

@PlanElSalvador



**Asociación Agape
de El Salvador**

@agapeelsalvador