

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
MAESTRÍA EN POLÍTICAS PÚBLICAS**



**ANÁLISIS DE LAS BARRERAS DE ENTRADA DE JÓVENES AL MERCADO
LABORAL EN EL SALVADOR. PERIODO 2015-2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:
KEVIN ALEXIS SIBRIÁN SÁNCHEZ**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:
MAESTRO EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**SEPTIEMBRE 2022
SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
TRIBUNAL CALIFICADOR Y AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

TRIBUNAL CALIFICADOR:

PRESIDENTE: MSC. IRMA LORENA DUEÑAS PACHECO

PRIMER VOCAL: MSC. HÉCTOR EDUARDO QUITENÓ
MEJÍA

SEGUNDO VOCAL: MSC. FELIPE IGNACIO SARMIENTO
DROGUETT

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS:

RECTOR:

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS
ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

MSC. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN
SANDOVAL

DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS:

MSC. NIXON ROGELIO HERNÁNDEZ
VÁSQUEZ

VICEDECANO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS:

MSC. MARIO WILFREDO Crespín

SECRETARIA DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS:

LICDA. VILMA MARISOL MEJÍA
TRUJILLO

ADMINISTRADOR ACADÉMICO
DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS:

LIC. EDGAR ANTONIO MEDRANO
MELÉNDEZ

OCTUBRE 2022

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios por guiarme frente a nuevos retos, entregándome sabiduría para tomar decisiones, fortaleza para resistir y superar cualquier obstáculo, y por ser mi principal apoyo y compañía en todos los momentos de mi vida. Reconozco que junto a Él he podido cumplir una meta más, entendiendo nuevamente que al confiar plenamente en su misericordia podré luchar cualquier batalla.

Agradezco a mi madre, María de los Ángeles Sánchez, por confiar en mí y darme los ánimos para seguir adelante, porque siempre se ha esforzado en dar lo mejor de ella para que yo pueda lograr todo lo que me proponga, en especial la guía para ser un gran profesional y que mi trabajo sea de provecho para otros. Agradezco a mi padre, Douglas Gualberto Sibrián Larín, porque me enseñó el carácter para enfrentar las adversidades, así como a impulsar y creer en el potencial interno que tengo.

Agradezco a mi familia por brindarme su cariño y apoyo, especialmente a Angie Sibrián, Emma Sánchez, Clorinda López y Yanira López. También quiero agradecer a Vanessa Zelaya por brindarme su amor y ánimos en cada paso nuevo que doy, en especial para no dejarme vencer. Además, quiero dar un agradecimiento especial a amigos y amigas que estuvieron antes y durante este proceso: Jonathan Fuentes, Carlos García, Karla Amaya, Josselyn Osorio, Edwin Mira, Astrid Francia y Gregorio Villanueva.

Por último, agradezco todo el esfuerzo que he realizado hasta este momento, porque pese a los retos que hubo a lo largo de esta aventura, no me rendí y entregué mi mayor esfuerzo para ser quién ahora soy; además, quiero hacer un recordatorio de que cuando me sienta cansado y sin ánimos, pensar en todo el camino que he recorrido hasta el día en que me encuentre, porque este es mi camino el que he decidido seguir y no me arrepiento de él.

Kevin Alexis Sibrián Sánchez

Índice

Resumen ejecutivo	1
Introducción	2
Capítulo I. Marco referencial y metodológico	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Objetivos	9
1.2.1. Objetivo general	9
1.2.2. Objetivos específicos	10
1.3. Marcos de referencia	10
1.3.1. Marco histórico	10
1.3.2. Marco teórico	20
1.3.2.1. Mercado de trabajo	20
1.3.2.1.1. Teoría neoclásica ortodoxa	20
1.3.2.1.2. Teoría marxista	22
1.3.2.1.3. Teoría keynesiana	24
1.3.2.1.4. Teoría institucionalista	26
1.3.2.1.5. Teoría del capital humano	28
1.3.2.2. Fallas de mercado y barreras de entrada	31
1.3.2.3. Síntesis sobre perspectivas teóricas	33
1.3.3. Marco conceptual	34
1.3.4. Marco empírico	37
1.3.4.1. Nivel de escolaridad	37
1.3.4.2. Experiencia laboral	40
1.3.4.3. Capital humano	41
1.4. Hipótesis	43
1.4.1. Hipótesis general	43
1.4.2. Hipótesis específicas	44
1.5. Metodología	44
1.5.1. Tipo de investigación	44
1.5.2. Delimitación de la investigación	44
1.5.3. Operacionalización de variables	45
1.5.4. Método de investigación	45
1.5.5. Definición y selección de la muestra	46

1.5.6.	Fuentes de información	47
1.5.7.	Recolección y análisis de datos	47
1.5.8.	Procesamiento y análisis de datos	48
Capítulo II. Análisis de datos		49
2.1.	Contexto del mercado laboral juvenil	49
2.2.	Competencias de los jóvenes	55
2.2.1.	Nivel de escolaridad juvenil	55
2.2.2.	Experiencia acumulada	59
2.3.	Condiciones socioeconómicas de los jóvenes	63
2.4.	Comparación de políticas públicas y resultados. Periodo 2015-2019	67
2.4.1.	Capacidad académica	67
2.4.2.	Destreza profesional	69
2.4.3.	Habilidades especializadas y/o avanzadas	70
2.4.4.	Socioeconómica	71
2.4.5.	Síntesis	72
Capítulo III. Discusión y conclusiones		74
3.1.	Discusión	74
3.2.	Conclusiones	75
Referencias		78

Índice de figuras

Figura 1 - Planteamiento del problema	9
Figura 2 - Nociones claves para la juventud en el mercado laboral	13
Figura 3 – PET de El Salvador en valores y tasa de crecimiento (%). Periodo 2015-2019	14
Figura 4 – PEA de El Salvador en valores y tasa de crecimiento (%). Periodo 2015-2019	14
Figura 5 – Participación de la Población Ocupada (PO) y Población Desocupada (PD) en la PEA de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	15
Figura 6 – Participación en la PO por grupos etarios de El Salvador. Periodo 2015-2019	16
Figura 7– Línea de tiempo de políticas y leyes sobre empleo juvenil en El Salvador	18
Figura 8 – Listado de principales actividades y trabajos peligrosos en los que no podrá ocuparse niños, niñas y adolescentes	19
Figura 9 – Tipos de fallos básicos en los mercados	32
Figura 10 – Círculo vicioso del mercado de trabajo	33
Figura 11 - Cuadrantes del mercado laboral	36
Figura 12 – Clasificación económica de la población	37
Figura 13 – Años de escolaridad promedio de El Salvador. Periodo 2015-2019	38
Figura 14 – Tasa de analfabetismo de El Salvador. Periodo 2015-2019	39
Figura 15 – Índice de calidad educativa y en sus tres dimensiones para El Salvador. Año 2017	40
Figura 16 – Participación porcentual de los jóvenes en la población total de El Salvador. Periodo 2015-2019	49
Figura 17 – Participación porcentual de la PO y PD en la PEA por grupo etario de 15 a 24 años en El Salvador. Periodo 2015-2019	50
Figura 18 – Tasa de SV por grupo etario de 15 a 24 años en El Salvador. Periodo 2015-2019	51
Figura 19 – Participación promedio nacional y juvenil en trabajos y sectores según su formalidad en El Salvador de 2015-2019 (%)	53
Figura 20 – Número de trabajadores cotizantes al ISSS y relación con la PO (%) de El Salvador. Periodo 2015-2019	53
Figura 21 – Habilidades y tecnologías requeridas por la demanda laboral para el 2025	54
Figura 22 – Escolaridad media de las PO por grupos etarios de El Salvador. Periodo 2015-2019	56
Figura 23 – Jóvenes desocupados que cuentan con experiencia en un empleo de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	60
Figura 24 – Relación de trabajadores cotizantes con respecto de la PO (%) por grupo poblacional en El Salvador. Periodo 2015-2019	60
Figura 25 – Tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan de El Salvador. Periodo 2015-2019	61
Figura 26 – Proporción de jóvenes (15-24 años) de El Salvador que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación. Periodo 2015-2019	62
Figura 27 – Ocupados con acceso a la Canasta Básica Alimentaria (CBA) por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	65
Figura 28 – Relación de políticas públicas con resultados de la investigación	72

Índice de tablas

Tabla 1 - Supuestos de la teoría neoclásica sobre el mercado de trabajo	21
Tabla 2 – Principales planteamientos keynesianos sobre la teoría de la ocupación	26
Tabla 3 – Efectos del sindicato para los institucionalistas en el mercado de trabajo	27
Tabla 4 – Concepciones teóricas del capital humano	30
Tabla 5 – Definición de principales conceptos teóricos aplicados en la investigación	35
Tabla 6 – Matrícula por nivel educativo de El Salvador (inicial-media). Periodo 2015-2019	38
Tabla 7 – Porcentaje de estudiantes trabajadores de El Salvador. Periodo 2015-2018	41
Tabla 8 – ICH para los países de Centroamérica. Periodo 2017-2020	42
Tabla 9 – Índice Global de Competitividad de El Salvador, pilares de capital humano. Período 2017-2019	43
Tabla 10 – Operacionalización de variables	46
Tabla 11 - Ejemplo de sitios para fuentes de información	48
Tabla 12 – Estado ocupacional de los jóvenes de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	50
Tabla 13 – Tasa combinada de desempleo y fuerza laboral potencial en El Salvador por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	51
Tabla 14 – Tasa combinada de desempleo y SV en El Salvador por grupos etarios (%). Periodo 2015-2019	52
Tabla 15 – Grado alcanzado por participación de grupos etarios de El Salvador (%). Comparativo entre 2015 y 2019	56
Tabla 16 – Participación en el presupuesto de MINEDUCYT por fuente de financiamiento (%). Año 2019	57
Tabla 17 – Principales 15 productos o servicios consumidos por las familias en El Salvador (%). Año 2014	58
Tabla 18 – Tasa de PO asalariada por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019	63
Tabla 19 – Salario promedio por hora devengado por grupos etarios de El Salvador (US\$). Periodo 2015-2019	64
Tabla 20 – Ingreso mensual salarial devengado por grupo etario en El Salvador (US\$). Periodo 2015-2019	64
Tabla 21 – Condición de pobreza de los jóvenes por nivel educativo y categoría ocupacional en El Salvador (%). Comparativo 2015 y 2019	65

Siglas

BCR	Banco Central de Reserva
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BM	Banco Mundial
CBA	Canasta Básica Alimentaria
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FEM	Foro Económico Mundial
ICH	Índice de Capital Humano
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
MINEDUCYT	Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
MIP	Matriz Insumo Producto
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
NINIS	Jóvenes que Ni estudian Ni trabajan
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAE	Programas de Ajuste Estructural
PAES	Prueba de Aprendizaje y Aptitudes para Egresados de Educación Media
PD	Población Desocupada
PEA	Población Económicamente Activa
PEE	Programas de Estabilización Económica
PEI	Población Económicamente Inactiva
PET	Población en Edad de Trabajar
PIB	Producto Interno Bruto
PNET	Población No en Edad de Trabajar
PO	Población Ocupada
PQD	Plan Quinquenal de Desarrollo
SI	Subempleo Invisible
SIMEL	Sistema de Información del Mercado Laboral
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
SV	Subempleo Visible
UCW	<i>Understanding Children's Work</i>

Resumen ejecutivo

Las condiciones del mercado laboral para los jóvenes son cada vez más desafiantes, tanto en el marco nacional como internacional, debido a la presencia de barreras de entrada que provocan la exclusión de jóvenes del mercado, asignación subóptima de mano de obra y salarios, incremento de competitividad y una exigencia mayor en la diferenciación de la mano de obra.

En este sentido, la problemática a abordar se centra en si los jóvenes cuentan con las competencias para afrontar las barreras de entrada, enfocado en la oferta de trabajo, con el interés de proponer ideas de políticas públicas que mejore la inserción de jóvenes al mercado formal de trabajo.

Para abordar la problemática se opta por un tipo de investigación descriptivo-explicativo, que permita abordar las dimensiones de inserción laboral, capacidad académica, destreza profesional, condiciones laborales y participación política. El método de investigación es empírico-analítico, permitiendo aplicar un análisis de causa-efecto y aplicar medidas de tendencia central para analizar los datos obtenidos a partir de las técnicas de investigación: encuestas y bases de datos obtenidos de fuentes secundarias y revisión documental.

Los principales resultados muestran que los jóvenes se ven afectados por: i) contar con un nivel de educación medio, pero con una calidad en resultados bajos; ii) experiencia técnica baja, principalmente en un trabajo formal; y iii) oportunidades para insertarse al mercado laboral limitadas porque los jóvenes no pueden responder a las necesidades del mercado. Lo anterior deviene en las altas tasas de desempleo; rotación laboral que no ofrece mejoras en la calidad de trabajo a emplearse; grupo población juvenil con altas tasa de inactividad; condiciones precarias de empleo en los jóvenes, caracterizado por las elevadas tasas de subempleo y bajos ingresos salariales promedio. Desde el ámbito de las políticas públicas aplicadas durante el periodo de investigación se obtuvo una mejora en la defensa de los derechos de los trabajadores jóvenes, pero no ha tenido un resultado significativo en su incorporación al mercado laboral.

Por último, se efectúa una discusión de estrategias centradas en el fortalecimiento del capital humano, principalmente para que los jóvenes adquieran experiencia profesional y técnica, oportunidades de becas que mejoren los índices de calidad de la educación y alianzas entre centros de estudio-investigación-empresas para que retorne en mayores oportunidades de inserción al mercado de trabajo, salarios, niveles de productividad y competitividad del país.

Palabras claves: jóvenes, mercado laboral, barreras de entrada y capital humano

Introducción

El mercado laboral se caracteriza por presentar imperfecciones que contradicen con los supuestos de competencia perfecta, provocando que una de las partes contratantes tenga poder de mercado sobre la otra y, por lo tanto, se crean las barreras de entrada como condicionantes tecnológicas, sociales, económicas, institucionales, entre otras, obstaculizando, generalmente, a la fuerza de trabajo para que pueda insertarse dentro del mercado laboral.

De esta manera surgen los procesos de diferenciación de la mano de obra, asegurando e informando al mercado sobre las cualidades que tiene un trabajador, lo que, en términos de capital humano, permitiría una mayor probabilidad de obtener un empleo, un mayor ingreso salarial, sujeto a una mayor productividad que sea favorable para la competitividad de las empresas. Pero, al mismo tiempo, esta profundización de las barreras de entrada al mercado laboral conduce a un proceso de exclusión de trabajadores por parte de las empresas o, bien, con el fin de reducir la incertidumbre en sus procesos contractuales asumen el riesgo mediante una disminución en los salarios.

Frente a esta problemática, la investigación se centra en uno de los grupos más afectados, la juventud. En el marco internacional, especialmente para la Organización Internacional del Trabajo, se ha reconocido la afectación que tienen las condiciones del mercado laboral en los jóvenes, principalmente en las tasas de desempleo, subempleo, inactividad económica, rotación laboral, entre otras. Por esta razón, el principal interés de esta investigación es analizar las competencias que poseen los jóvenes para hacer frente a las barreras de entrada al mercado laboral, así como las medidas de políticas públicas implementadas en El Salvador durante el período de investigación para incentivar las condiciones de empleo formal de este grupo poblacional.

Existe una diversidad de planteamientos teóricos sobre el mercado laboral, desde pensamientos economicistas hasta aquellos que consideran variables sociales que tienen intervención dentro de este. Algunas de las corrientes de pensamiento planteadas en el trabajo son la teoría neoclásica, la teoría marxista, la teoría keynesiana y la teoría institucionalista. Sin embargo, el presente trabajo se basará en los postulados de la teoría del capital humano al considerar, según Becker (1993) elementos como: i) la diferenciación de la mano de obra contribuye a una diferenciación salarial; ii) la productividad laboral se encuentra sujeta al grado de destreza y formación que tienen los trabajadores; iii) la inversión en educación por parte de las familias se encuentra sujeta a los retornos esperados por el costo del entrenamiento; iv) los empleadores estarán dispuestos a costear una capacitación específica que incrementa la productividad laboral, pero los entrenamientos generales son costeados por el empleado (vía reducción de salarios).

Metodológicamente se realiza una investigación descriptiva con el fin de caracterizar las competencias de los jóvenes y las barreras de entrada al mercado laboral, así como explicar

los efectos sobre las condiciones de los jóvenes, permitiendo un análisis que facilite la proposición de políticas públicas para mejorar la inserción de jóvenes al mercado laboral formal. La delimitación temporal es un periodo de cinco años (2015-2019), con una delimitación espacial a nivel nacional (El Salvador), mientras que para la delimitación del universo se sigue el marco establecido a nivel internacional (Organización Internacional del Trabajo), seleccionando a los jóvenes de 15 a 24 años. Las técnicas de investigación son encuestas y bases de datos obtenidas partir de fuentes secundarias, oficiales a nivel nacional e internacional, así como la revisión documental, garantizando la factibilidad de la información y el procesamiento de datos.

Los resultados de la investigación se presentan en cuatro partes, cada una sienta las bases para los apartados subsecuentes. Primero, se presenta el estado del mercado laboral enfocado en los jóvenes, analizando la participación porcentual de los jóvenes en la población total de El Salvador, su estado ocupacional, estimaciones sobre la tasa de subempleo visible, el nivel de formalidad según sector y trabajo en el que se encuentran desempeñando alguna función los jóvenes, las habilidades y conocimientos que demandan las empresas en el marco nacional e internacional.

Segundo, a partir del estado del mercado laboral juvenil, se compara si los jóvenes se encuentran preparados para enfrentar las barreras de entrada, inicialmente desde su grado de preparación académica, la calidad de la educación recibida y el acceso que han tenido a algún empleo de acuerdo con su nivel educativo; para después hacerlo mediante la experiencia acumulada por los jóvenes, la rotación laboral y el acceso a programas de capacitación.

Tercero, se asocian las barreras de entrada con las condiciones socioeconómicas que sufren los jóvenes, a partir de un análisis sobre la tasa de dependencia económica, la tasa de población ocupada asalariada por grupos etarios, el salario promedio por hora y mensual devengado por los jóvenes, la proporción de población ocupada que tiene acceso a la canasta básica alimentaria y un enfoque que permite cruzar la condición de pobreza de los jóvenes con su nivel educativo, clasificado por la categoría ocupacional de este grupo.

Cuarto, con base en todos los puntos investigados, se comparan las políticas públicas, leyes y programas implementados bajo la corriente filosófica del periodo de investigación estudiado, para así comprender en grandes rasgos si estas acciones tuvieron influencia sobre los resultados presentados, así como contrastarlos con la teoría del capital humano.

Por último, se presentan una discusión sobre los resultados de la investigación y políticas públicas que puedan servir de base para futuras decisiones de actores públicos, así como las conclusiones obtenidas a partir de la investigación. También se deja abierta la investigación para futuros hallazgos que puedan abordar los elementos presentados en este trabajo.

Capítulo I. Marco referencial y metodológico

1.1. Planteamiento del problema

En el mercado existen factores que intervienen en la relación de intercambio entre oferentes y demandantes, provocando la aparición de imperfecciones. Stiglitz (2002) explica que las imperfecciones conllevan a una amplia difusión de las asimetrías de información, las cuales otorgan cierto poder de mercado a los agentes económicos y, por lo tanto, rompen con los supuestos de competencia. Estas imperfecciones se pueden observar en el mercado laboral, provocando que haya cambios en arreglos contractuales que definen los salarios, condiciones de empleo o la decisión de contratar o no al trabajador. Por ejemplo, Usategui (1999) explica que los empleadores se enfrentan a una asimetría de información respecto de la demanda de trabajo, ya que no conocen con exactitud la experiencia o capacidad de los trabajadores, conocida como selección adversa. En esta lógica, los empleadores solamente contratarán a los trabajadores más capacitados y reducirán la contratación de trabajadores, con el incentivo de reducir cualquier tipo de incertidumbre.

La generalización de la asimetría de información dentro del mercado laboral rompe con los supuestos de homogeneidad, creando de esta manera las barreras de entrada. Estas últimas son reconocidas desde un enfoque microeconómico por impedir el acceso y las condiciones (tecnológicas, económicas, ambientales, institucionales, entre otras) para que otros competidores puedan ofrecer su bien o servicio; de forma análoga, las barreras de entrada al mercado laboral obstaculizan con costos elevados para que los trabajadores puedan ofrecer su fuerza de trabajo.

Además, las barreras de entrada al mercado laboral son tan relevantes que existen actores externos dedicados a frenar su avance:

- Estado: respecto al papel del Estado existen muchos puntos de vista, por un lado la teoría neoclásica establece como norma la no intervención del Estado dentro del funcionamiento del mercado ya que el mercado se regula solo; por otro lado, la teoría keynesiana sugiere la intervención del Estado mediante acciones que permitan alcanzar el pleno empleo y la estabilidad de los precios; también existen teorías como la marxista que explican la transformación del Estado como un administrador bajo el control del pueblo en un modo de producción socialista, para que, en un estado superior (comunista), posteriormente desaparezca. Pero en general, según Aragón y Cachón (1999), el Estado debe velar porque se hagan cumplir las reglas del juego por el cual se desenvuelven los oferentes y demandantes, además de otorgar protección social y fomentar el empleo, ya sea a partir de un actor privado o propiamente para la provisión de un servicio o bien público.
- Sindicatos: el papel de los sindicatos, de acuerdo con García y Millán (2017), es ser una institución nuclear de la sociedad industrial que asume los cometidos esenciales en la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores, así como estudiar las

relaciones laborales y de la economía. Además, según Martínez (2020), los sindicatos aseguran la legitimación de acuerdos entre trabajadores y empleadores para una mejor representación colectiva, combate arbitrariedades y malas prácticas.

La presencia de barreras de entrada y la intervención de agentes externos son indicadores de fallas en el mercado laboral que, de acuerdo con Rodríguez (2013), consisten en situaciones bajo el cual los mecanismos del mercado no funcionan adecuadamente y provoca pérdidas de valor, tales como: a) exclusión total o parcial de agentes económicos, b) existencia de beneficios extraordinarios para algunos de ellos, c) asignación subóptima o directamente ineficiente de los recursos y d) absorción por parte de la sociedad de los costos privados.

Para que los trabajadores puedan enfrentarse a las barreras de entrada, deben volverse más competitivos. De acuerdo con Porter (1990), la generación de ventajas competitivas se debe, entre muchas otras estrategias, al grado de diferenciación para responder a las necesidades de un determinado nicho de mercado, permitiendo ofrecer un producto o servicio que no lo realiza ningún otro competidor. En el mercado laboral, dicha diferenciación se puede ver a partir del nivel de cualificación adquirida a lo largo del tiempo por el trabajador, así lo expresa el Banco Mundial (BM, 2019) al entenderlo como “el conocimiento, habilidades y salud que la gente acumula a lo largo de su vida, permitiéndoles adquirir el potencial como miembros productivos de la sociedad¹” (p. 50).

A partir de lo anterior, se entiende que la fuerza de trabajo no es homogénea, sino que un trabajador puede tener una mayor productividad que otro. Por tal motivo, los trabajadores buscan responder a las demandas del mercado laboral mediante la acumulación de capital humano, ya que, según Becker (1993), existe correlación entre la cantidad invertida en educación, empleo, capacitación, salud y otros elementos relacionados con el capital humano, afectando los ingresos esperados según la clase de formación obtenida. En este sentido, para Becker (2002), la presión de la competencia en los mercados, incluyendo el laboral, provoca que los oferentes insistan en mejorar los bienes o servicios a efecto de satisfacer las necesidades del mercado que los fuerzan a guiarse por esta línea para cumplir sus fines materiales o no. Con base en el estado del mercado laboral, por lo tanto, los trabajadores se fuerzan a adquirir más capital humano que los vuelva más productivo, ya que esto se verá reflejado en una mejora de sus esperanzas de ingresos.

Por otro lado, Marx (1973) expone la relación propia de las mercancías y su valor de uso, no existiendo sin este, siendo “el contenido material de la riqueza, cualquiera que sea la forma social de ésta” (p. 27), permitiendo la aparición del valor de cambio como “la relación cuantitativa, la proporción en que cambian valores de uso de una clase por valores de uso de otra” (p. 27), y que, al hacer abstracción del valor de uso de las mercancías, lo único que queda es el trabajo que llevó en producirlas. Entonces, para Marx (1973), “cuanto mayor sea

¹ Traducción propia

la capacidad productiva del trabajo, tanto más corto será el tiempo de trabajo necesario para la producción de un artículo, tanto menor la cantidad de trabajo cristalizada en él y tanto más reducido su valor” (p. 29). Es decir, a medida que un trabajador se vuelve más productivo y logra reducir los tiempos de trabajo, entonces el valor producido por la misma mercancía se reduce al igual que el del trabajo realizado, lo cual difiere con los planteamientos hechos por Becker.

Sin embargo, considerando la existencia de las barreras de entrada al mercado laboral, entonces los empleadores buscan a los trabajadores más productivos para que así puedan disminuir los costos y aumentar las ganancias. Para enfrentar las barreras de entrada es que los trabajadores deben de destinar recursos económicos y tiempo para adquirir los conocimientos, habilidades y experiencias suficientes y necesarias que les permitan introducirse al mercado formal de trabajo. Entonces, la problemática de las barreras de entrada al mercado laboral puede encontrarse frente al nivel de preparación requerido, así como en los mecanismos de señalización que den a conocer la calidad de su producto (horas de trabajo) o su productividad. Esta dinámica del mercado laboral provoca que los jóvenes deben ser capaces de adquirir conocimientos avanzados en cortos periodos de tiempo para responder a las necesidades de las empresas, puesto que según el BM (2019):

La tecnología crea oportunidades, prepara el camino para empleos nuevos y modificados, aumenta la productividad y mejora la prestación de servicios públicos. Cuando se analiza la magnitud del desafío de preparación para el futuro del trabajo, es importante comprender que muchos niños que asisten a la escuela primaria actualmente, una vez que lleguen a la adultez, trabajarán en empleos que hoy ni existen² (p. 9).

Ante esto, BM (2019) explica que “está aumentando la demanda de habilidades cognitivas avanzadas y socioconductuales, así como combinaciones de habilidades asociadas con una mayor capacidad de adaptación³” (p. 16). En esta lógica, la juventud se enfrenta a condiciones cada vez más demandantes para insertarse al mercado laboral, ya que, según Flores et. al. (2019), “actualmente las organizaciones se desenvuelven en un ambiente donde se hace más difícil competir. El devenir de los años en estas últimas décadas ha generado un crecimiento mucho más vertiginoso en la tecnología de procesos y productos que antes”.

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013a) explica que los jóvenes al momento de insertarse al mercado laboral se enfrentan a mayores obstáculos, viéndose reflejado en indicadores laborales significativamente peores que los adultos. Además, para la región de América Latina, considera que la tendencia de la reducción de la tasa de participación juvenil se ve relacionada con la mayor permanencia de los jóvenes en el sistema educativo (preparación elevada frente a la incertidumbre de si podrán insertarse a un trabajo

² Traducción propia

³ Traducción propia

formal), elevadas tasas de desempleo que se ven influenciadas por los jóvenes cesantes y que buscan trabajo por primera vez (siendo que esta última comúnmente se genera en la juventud), variabilidad en las tasas de desempleo que suponen la existencia de una elevada desigualdad en el acceso a un empleo formal, las necesidades económicas del hogar, entre otras. Por tal motivo, la OIT (2013a) indica que:

Tanto es así que los obstáculos que enfrentan los jóvenes en la búsqueda de una inserción laboral productiva han sido reconocidos como un problema global, por lo que proporcionarles trabajo decente y productivo se ha definido como uno de los objetivos de desarrollo del milenio (p. 26).

A lo anterior, la OIT (2015) agrega que el problema del empleo para los jóvenes no se encuentra únicamente en las altas tasas de desempleo, sino que también en la alta incidencia del subempleo visible e invisible, llevando a desempeñar trabajos por cuenta propia, empleos asalariados eventuales fuera del sector formal y asalariados ocasionales. Los elementos señalados, de igual forma, corresponden a los reclamos hechos por los empresarios al no encontrar las habilidades adecuadas en la mano de obra para ocupar las plazas demandadas, indicando que el acceso a la educación por sí solo no es garante de un empleo, sino que debe existir correspondencia entre las necesidades del mercado y lo que se encuentra enseñando el sistema educativo.

Esto implica que variables como la educación, experiencia e inserción al mercado laboral estén vinculadas y se vuelven claves en un mercado cambiante como es el de trabajo. Pero, de acuerdo con el Consejo Nacional de Competitividad (2020), “si las oportunidades en el mercado laboral son escasas, los países no tendrán como aprovechar esa mano de obra” (p. 2). En esta lógica, según el Índice Global de Competitividad del Talento (2020), El Salvador se encontraba en la posición 110 de 132 países (solo por arriba de Venezuela para la región de América Latina y el Caribe), clasificado como un país con niveles de ingresos bajos a medios, careciendo de las competencias digitales que demandan las empresas a nivel mundial.

La población de jóvenes en El Salvador, según Bolaños y Rivera (2016), ha aumentado considerablemente con base en el crecimiento poblacional, indicando que las condiciones laborales y de educación, así como su acceso, se vuelve una de las principales necesidades a considerar tanto en el corto como en el largo plazo para el país. La disociación entre estas variables no es concebible, ya que según la OIT (2010):

Avanzar en una trayectoria de trabajo decente requiere la acumulación de ciertos elementos útiles en el mercado laboral. La juventud es la edad en que dichos elementos se acumulan en mayor cantidad y velocidad. Desde una perspectiva que tome en consideración el ciclo de vida, el trabajo decente es un concepto dinámico, una trayectoria más que un estado o situación que tiene diversas implicaciones. Una es la importancia de la educación y la formación

y otra es la ausencia de restricciones para el acceso a una trayectoria laboral satisfactoria (pp. 21-22).

De igual forma Bolaños y Rivera (2016) explican que “la participación de los jóvenes en el sistema educativo y en el trabajo es importante en la medida que son medios para lograr su bienestar” (p. 17). Por tal motivo, las variables coyunturales y estructurales se mezclan dentro de la trayectoria del ciclo de vida de los jóvenes, destacando la importancia de mejorar sus competencias y oportunidades para acceder a un trabajo formal.

De acuerdo con una investigación presentada por Carranza (2004), el trabajo formal e informal en los jóvenes para El Salvador se ve influenciado por los años de estudios, provocando que el 24% de jóvenes que estudiaron hasta noveno grado tengan un trabajo formal, mientras que el 30.7% posea un trabajo informal; en cambio, el 32% de jóvenes con estudios técnicos, superiores o avanzados se encuentren con un trabajo formal, frente a un 13.3% con trabajo informal.

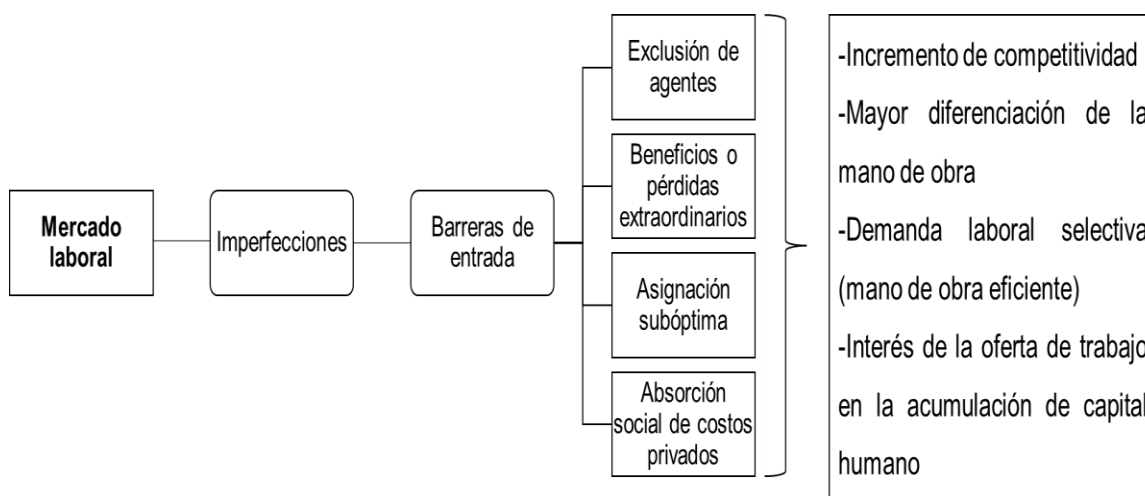
Por su parte Morán (2007), partiendo de estas barreras de entrada, explica que el desempleo del mercado laboral juvenil en El Salvador es una problemática y un reto prioritario al duplicar o triplicar las tasas de desempleo general, así como el subempleo al cual la gran mayoría de jóvenes se enfrentan por estar en sectores informales, laboran largas jornadas y/o devengando un salario por debajo de lo requerido. Por tal razón, de acuerdo con Abdala (2002), es “recomendable innovar en los programas de educación, formación y capacitación para evitar la reproducción de la pobreza, como consecuencia del ingreso acelerado y precoz al mercado laboral precario e informal”. Con base en lo anterior se reconoce que las principales barreras de entrada al mercado laboral se ven asociadas con el nivel de educación, capacitación técnica y oportunidades para el acceso a un trabajo formal.

Por tal razón, con base en la existencia de barreras de entrada y sus efectos en la situación de desempleo, la disposición de contratación de los empleadores y las expectativas salariales de los jóvenes, es que la investigación tiene como principal interés analizar si los jóvenes cuentan con la preparación suficiente y necesaria para insertarse al mercado formal de trabajo, y, en dado caso no cuenten con las habilidades requeridas, determinar el por qué no obtuvieron la educación, experiencia y acceso a un trabajo formal.

En la Figura 1 se amplía la problemática de las barreras de entrada que enfrentan los jóvenes para ingresar al mercado formal de trabajo, sujeto al incremento de la competitividad, diferenciación de la mano de obra, demanda laboral selectiva y necesidad de acumular capital humano. Para abordar la problemática se hará uso del enfoque provisto por la teoría del capital humano, ya que esta visión teórica permite analizar si los jóvenes de El Salvador, dadas las restricciones a las que se encuentran sujetos, cuentan con: 1) formación académica y técnica elevada, 2) alta experiencia técnica a temprana edad, y 3) condiciones de empleo formal. Es decir, partiendo de esta teoría, se espera que la existencia o escasez de

competencias que permitan la acumulación de conocimientos, habilidades y experiencia por parte de los jóvenes afecten positiva o negativamente su inserción al mercado laboral.

Figura 1 - Planteamiento del problema



Fuente: elaboración propia

Bajo este contexto, la justificación de realizar esta investigación es por las problemáticas coyunturales y estructurales con las que se relaciona, especialmente con la falta de acceso a educación continua, adquisición de experiencia técnica, acceso al mercado de trabajo formal y las condiciones socioeconómicas de los jóvenes. Por lo tanto, el principal aporte de la investigación es el análisis de un ejercicio formal que identifique estas barreras y las relacione con las condiciones que cuentan los jóvenes al momento de insertarse al mercado de trabajo, es decir un enfoque de oferta de trabajo, buscando la proposición de políticas públicas para mejorar su inserción, tanto en el ámbito laboral, como en el ámbito educativo y de preparación técnica.

Tomando como base la problemática a analizar se ha considerado la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las competencias que tienen los jóvenes de El Salvador para hacer frente a las barreras de entrada del mercado laboral formal y las medidas de políticas públicas que las han fortalecido?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar las competencias de los jóvenes para hacer frente a las barreras de entrada del mercado laboral formal de El Salvador y las medidas de políticas públicas implementadas que las han fortalecido durante el período 2015-2019.

1.2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar el nivel de educación y experiencia acumulada que poseen los jóvenes de El Salvador para hacer frente a las barreras de entrada.
- Relacionar las barreras de entrada al mercado laboral formal con las condiciones socioeconómicas de los jóvenes de El Salvador.
- Comparar las políticas públicas laborales y educativas dirigidas a las jóvenes de El Salvador con los resultados obtenidos durante el periodo 2015-2019.

1.3. Marcos de referencia

1.3.1. Marco histórico

La caracterización del mercado laboral puede variar de un país a otro, por tal razón analizar las condicionantes del mercado laboral para la región de América Latina es de gran complejidad, así lo expresa Weller (2010):

Los mercados de trabajo de América Latina no facilitan los ingresos necesarios para que la región pueda superar la pobreza. Los problemas laborales se expresan, en algunos países, sobre todo en altas tasas de desempleo, en otros más bien en elevados índices de informalidad y subempleo (p. 9).

Por tal motivo, al no contar con un marco general del mercado laboral, las políticas públicas ejecutadas en América Latina y el Caribe no logran abordar la condición estructural de precarización y desigualdad en su población. Las condiciones de desigualdad, de acuerdo con Oxfam (2021), “están profundizando la discriminación, la exclusión y la explotación, impulsando el colapso climático y ecológico, engrosando nuestra política y exacerbando el conflicto, la pobreza y la injusticia⁴” (p. 38).

Lo anterior es reflejo de la implementación de los Programas de Ajuste Estructural (PAE) y Programas de Estabilización Económica (PEE), produciéndose una serie de transformaciones en América Latina que, de acuerdo con Reyes y Martín (2019), derivó en los siguientes rasgos para el mercado laboral:

- Desregulación de procesos y mecanismos de empleo, lo que ha permitido baja en los salarios con la denominada flexibilización laboral, si a eso se unen los patrones de baja calidad educativa y de escaso valor agregado en la producción, lo que se tiene es un escenario de baja capacidad de demanda en los mercados internos.

⁴ Traducción propia

- Debilitamiento de los sindicatos y de la capacidad negociadora de las organizaciones laborales, lo que ocurre en el denominado marco de liberalización, flexibilidad y competitividad laboral; se fortalecen con ello los trabajos tercerizados y temporales por sobre la estabilidad laboral y los beneficios a largo plazo que ello implica.
- Dentro de las empresas, en el ámbito sub-sistémico de las mismas, se promueve la competitividad entre trabajadores, lo que, sumado a los avances tecnológicos y la temporalidad de los contratos, promueve mayor rotación de personal y el mantenimiento de ritmos productivos más intensos; no adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo se traduce en falta de competitividad, se da prioridad a personas jóvenes que no demandan al menos en principio, salarios elevados.

De igual manera Orellana (2017) explica que “particularmente en América Latina y el Caribe se ha encontrado que para muchos países el crecimiento no ha significado más y mejores empleos” (p. 15), es decir, “para que el crecimiento se traduzca en mejores niveles de vida, un requisito indispensable es aumentar de manera continua la productividad laboral a partir de un traslado continuo de trabajadores de actividades de baja productividad hacia los de mayor productividad” (p. 16).

Dichas configuraciones efectuadas al mercado laboral provocan, como se ha señalado, la precarización de las condiciones de los trabajadores, es decir, que la calidad del ambiente laboral y las relaciones contractuales se ven deterioradas a partir de la desregulación y flexibilización. En general, según Mora (2005), la precarización del trabajo muestra como:

La dimensión de la ciudadanía laboral es erosionada cuando el trabajo es conceptualizado básicamente como una mercancía y el empleo es sujeto a procesos de desregulación que impiden a las y los trabajadores ejercer sus derechos básicos en el ámbito laboral, sometiéndose a condiciones laborales que no solo ponen en riesgo la calidad de sus empleos, sino sus derechos ciudadanos en tanto trabajadores. Sosteniendo que cuando la precarización deviene en un rasgo estructural del mercado de trabajo, el crecimiento económico y la reestructuración productiva no lograrán garantizar procesos sostenidos de integración social (p. 30).

Al verse las condiciones de empleo afectadas por dichos factores, tiene sus implicaciones en otras modalidades de trabajo como el subempleo de los trabajadores. Previamente se expuso que en principio los jóvenes no buscan condiciones adecuadas de empleo (vía salarios), así también lo presenta Ochoa y Coello (2020) al explicar que “la inserción de los jóvenes al mercado laboral en América Latina no siempre se da en condiciones que garantizan un adecuado desarrollo profesional, sino que suele darse en empleos precarios” (p. 7); además, agregan que, con base en estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Naciones Unidas, los jóvenes de la región se enfrentan comúnmente a mayores tasas de rotación, desempleo, empleo informal y salarios más bajos que los adultos.

La OIT (2021), por su parte, también reconoce la existencia de barreras para los jóvenes en los mercados de trabajo de la región:

Ellos enfrentan una mayor intermitencia laboral explicada, en parte, por las intensas entradas y salidas de la fuerza de trabajo. La mayor inestabilidad ocupacional, a su vez, se asocia a su mayor prevalencia en actividades informales, precarias, de baja calificación. Para aquellos adolescentes que tempranamente ingresan al mercado de trabajo y, en general, para los jóvenes con baja experiencia laboral y menor desarrollo de habilidades para el trabajo, la elevada rotación ocupacional atenta contra la posibilidad de acumular calificaciones específicas dificultando, así, su trayectoria laboral futura. A su vez, la menor experiencia les reduce, especialmente en contextos de baja demanda de trabajo, la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo y les incrementa las chances de ser despedidos. Esta situación puede ir acompañada de un aumento en el efecto desaliento que redundaría en menores incentivos tanto a la búsqueda de empleo como de iniciar o continuar con los estudios.

Estas barreras de entrada que enfrentan los jóvenes, de acuerdo con Ramírez (2002), “compromete permanentemente la empleabilidad futura de las personas y genera patrones inadecuados de comportamiento laboral para toda la vida” (p. 2), esto profundiza más “la brecha entre las competencias laborales disponibles por los trabajadores y aquellas que son requeridas por los nuevos mercados de trabajo” (p. 2). Por lo tanto, la disociación entre la cualificación que tenga un joven con las habilidades requeridas por las empresas provoca que este encuentre mayores dificultades al querer insertarse al mercado laboral, siendo un componente estructural que incluye análisis de variables de trabajo, educación, tecnológicos, institucionales, etc. Un ejemplo de lo previamente expuesto podría mostrarse cuando el CEO de Nestlé, Juan Gabriel Reyes, según el Sistema de Integración Centroamericana (SICA, 2019), apuntó que “hoy en día el mundo necesita jóvenes programadores, conocedores del mundo ambiental y del mundo digital”, esto pese a que existen fuertes brechas en desigualdad y acceso a la educación dentro de la región.

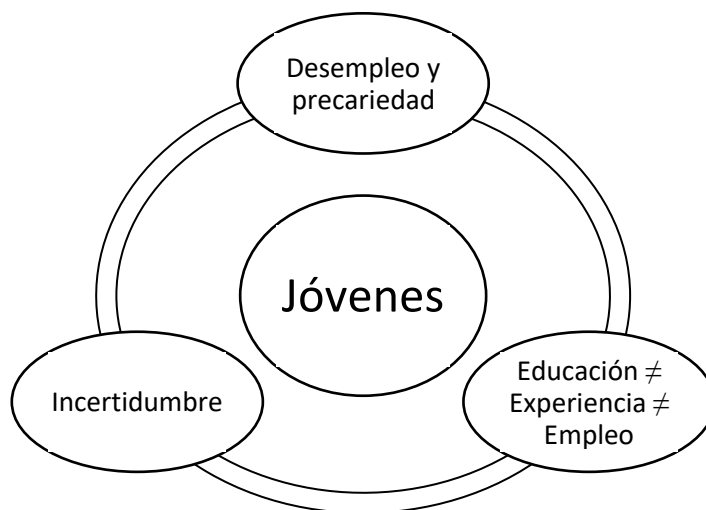
Sánchez (2014) enfatiza esta problemática empíricamente para América Latina:

El desempleo juvenil supera en 2.25 veces la tasa de desempleo total y en 3.18 veces la tasa de desempleo de los adultos. Una buena parte de sus empleos se encuentran en la informalidad. Además, se estima que los jóvenes que no trabajan ni estudian son cerca de 21.8 millones, es decir, alrededor del 20% de los jóvenes en edad de trabajar (p. 137).

Al mismo tiempo Sánchez (2014, pp. 140-141) presenta tres nociones claves (véase Figura 2) para el análisis de las barreras a las que se enfrentan los jóvenes:

- Los jóvenes tienen una tasa de desempleo más alta que la de los adultos, incluso cuando encuentran empleo éste es de mala calidad, ya sea por su precariedad, su temporalidad o la falta de protección social.
- Los jóvenes que estudian suelen atravesar largas fases de educación; de hecho, en muchas ocasiones continúan estudiando ante la falta de expectativas laborales. Además, enfrentan un mercado de trabajo que les solicita experiencia, pero sin poder acceder a un primer empleo, encontrándose en un círculo vicioso.
- Los jóvenes se enfrentan a una ruptura en las prácticas y el tejido social, lo que ha llevado a vivir en una sociedad sin sentido, en donde los únicos “valores” que se les presentan son el egoísmo y el consumismo. El deterioro de estos mecanismos de convivencia social hace que los jóvenes sólo den por cierta la incertidumbre.

Figura 2 - Nociones claves para la juventud en el mercado laboral



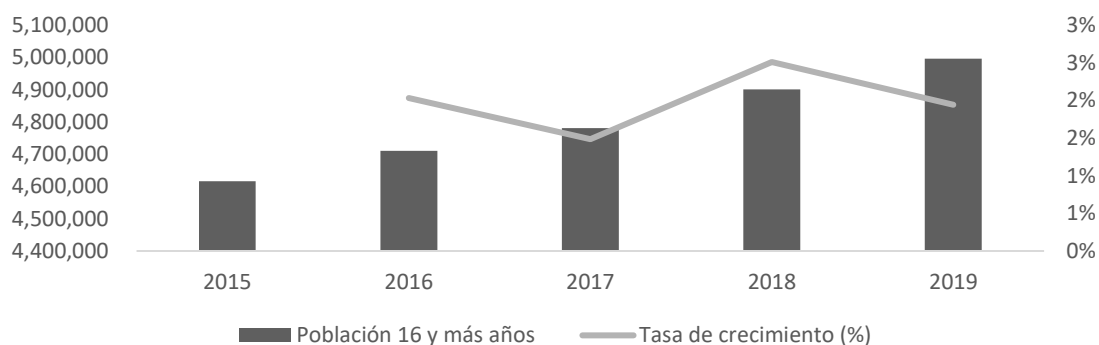
Fuente: elaboración propia con base en Sánchez (2014)

La política pública, frente a la multiplicidad de factores a las que se enfrenta la juventud en el mercado laboral, tiene un rol imprescindible ya que, según Muñoz (2009), “deben ir en la línea de considerar que la transición a la vida activa debe estar fiscalizada por poderes públicos, y no dejar al libre albedrío del mercado de trabajo” (p. 56), es decir, la no intervención podría generar costos sociales que afectaría el derecho de la juventud para insertarse como miembros productivos de la sociedad.

Si bien ya se ha explicado sobre las condiciones a las que se encuentran sujetos los trabajadores en el mercado laboral de la región de América Latina y el Caribe, es necesario puntualizar en el contexto de El Salvador. En la Figura 3 se muestra que la Población en Edad de Trabajar (PET) estuvo conformada por un promedio de 4.8 millones de personas para el periodo de estudio, representando el 72.9% de la población total y teniendo su participación más alta en 2019 con 74.5%. La evolución de la PET muestra que de 2016 a 2019 tuvo una

tasa de crecimiento positiva de aproximadamente 2%, con un comportamiento al alza similar de la población total.

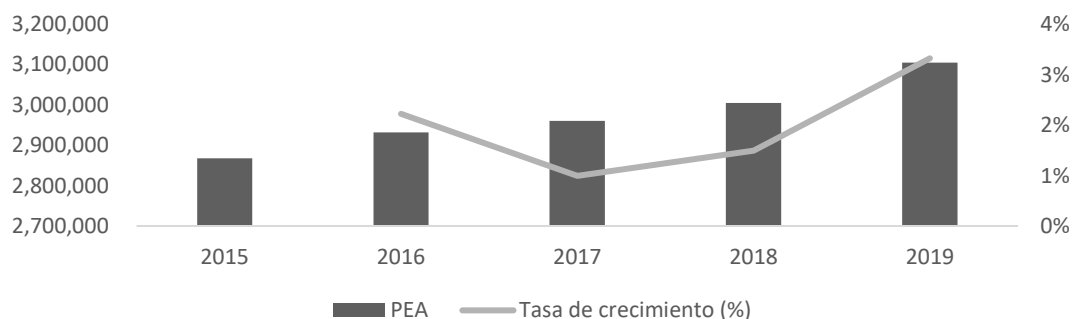
Figura 3 – PET de El Salvador en valores y tasa de crecimiento (%). Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2015-2019

Por su parte, la Población Económicamente Activa (PEA) tuvo una participación muy constante sobre la PET para el periodo de investigación, manteniendo un promedio de 62%. Haciendo referencia a su evolución en el tiempo, presentó un crecimiento análogo al de la PET para los años 2016 y 2017, sin embargo, en 2018 y 2019 se observa un incremento significativo para 2019 al presentar una tasa de crecimiento del 3.3% (véase Figura 4).

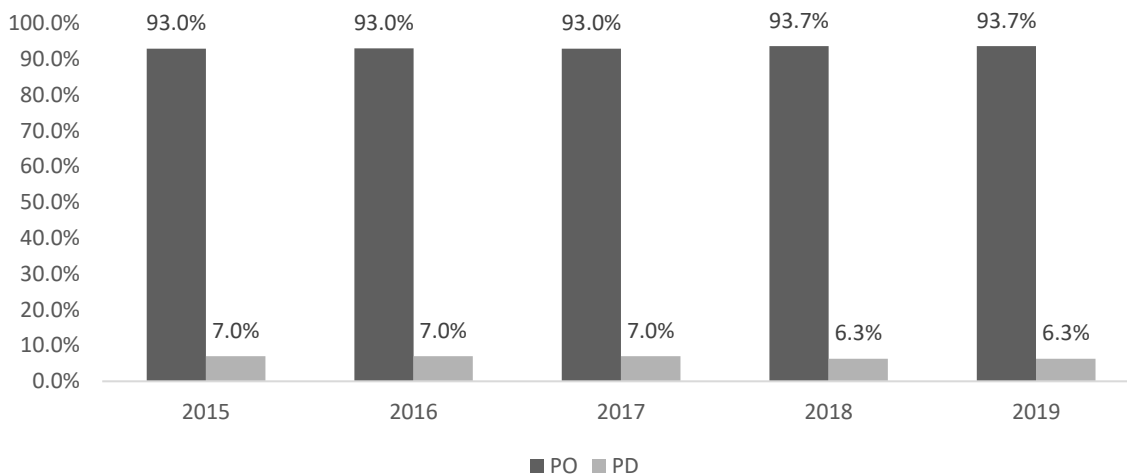
Figura 4 – PEA de El Salvador en valores y tasa de crecimiento (%). Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2015-2019

De manera general para el período de investigación, la situación de empleo presentó cierto grado de mejora para la PEA (véase Figura 5), ya que esta logró incrementarse en 0.7 puntos porcentuales de 2015 a 2019, es decir, fue posible disminuir las condiciones de desempleo para la PEA, siendo esta una variable de interés en términos de política económica.

Figura 5 – Participación de la Población Ocupada (PO) y Población Desocupada (PD) en la PEA de El Salvador (%). Periodo 2015-2019

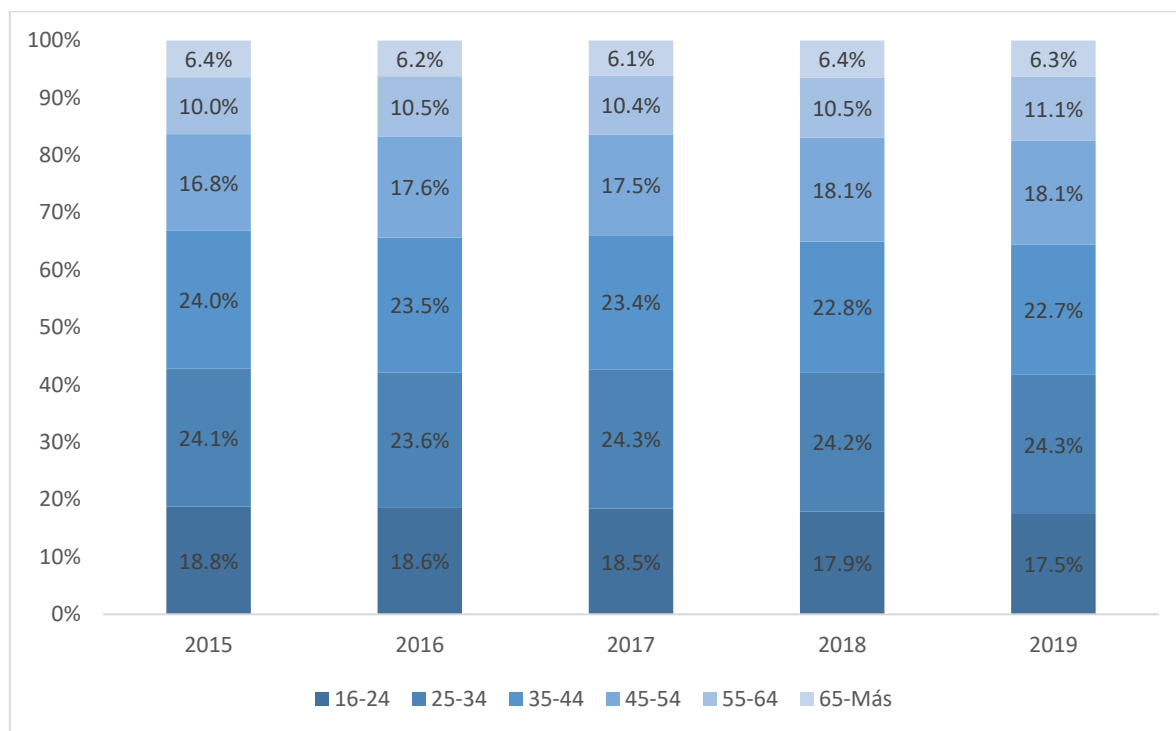


Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2015-2019

Ahora que se tiene una mejor comprensión sobre la situación del mercado laboral en El Salvador, es necesario focalizar los grupos etarios como se observan en la Figura 6. Para el periodo de investigación, los grupos etarios con mayor participación son de 25-44 años, conformando aproximadamente el 47.4% de la PO del país. Al revisar la evolución de los grupos etarios dentro de la PO, se evidencia que la mayor parte de estos grupos han presentado cierta mejora en su participación del empleo, en cambio la población de 16-24 años pasó de representar el 18.8% de la PO en 2015 a ser el 17.5% en 2019 (cayendo en 1.3 puntos porcentuales), mismo comportamiento al grupo etario de 35-44 años al caer 1.3 puntos porcentuales durante el periodo de investigación.

A nivel nacional, como se observó en la Figura 5, la tasa de desempleo promedio para el periodo de investigación fue de 6.7%, pero la situación ocupacional por grupo etario debe de contrastarse con el desempleo para el periodo de investigación. La EHPM15 indica que “el desempleo en jóvenes (16 a 24 años) es del 14.4%, en las personas de 25 a 59 años es de 4.9%, mientras que en los mayores de 59 años es de 6.5%” (p. 23); por su parte la EHPM19 observa que “el desempleo en jóvenes (16 a 24 años) es del 13.4%, en las personas de 25 a 59 años es de 4.6%, mientras que en los mayores de 59 años es de 5.5%” (p. 26). A partir de lo explicado por la EHPM, se identifica que el desempleo ha sido disminuido en cada grupo etario, pero la brecha de los jóvenes con los otros grupos poblacionales se mantiene muy amplia (8.8 puntos porcentuales con las personas de 25 a 59 años y 7.9 puntos porcentuales con las personas mayores de 59 años en 2019). Además, para cada una de las publicaciones de la EHPM en el periodo de investigación, se puede denotar un denominador común, los jóvenes son los más afectados por la situación de desempleo.

Figura 6 – Participación en la PO por grupos etarios de El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en EHPM 2015-2019

Partiendo de los datos históricos presentados y según explica el Departamento de Economía UCA (2017), el mercado laboral se ha caracterizado por:

- **Incapacidad de absorción de fuerza de trabajo:** esta incapacidad ha sido apuntada en informes previos y se evidencia en la proporción de la PEA que labora sin el goce de los derechos establecidos en el código de trabajo, ya sea en el sector formal o en el sector informal. Esta situación limita el acceso a seguridad social durante la vida laboral activa y también limita o impide el acceso a seguridad social de salud o pensiones una vez finalizada la actividad laboral remunerada.
- **Salarios bajos:** se encuentra reflejado en la baja capacidad de ahorro para pensiones y, por lo tanto, limita el goce de condiciones socioeconómicas adecuadas, así como a un incremento de la demanda de recursos públicos que permitan la sostenibilidad de su población.
- **Inestabilidad en el empleo:** desde un punto de vista de protección previsional, tiene impacto en las condiciones de jubilación de las personas cotizantes, ya que genera una baja densidad de cotización que, finalmente, impide a las personas adquirir el derecho a una pensión. Pero esto también puede afectar las condiciones de incertidumbre a la que se ven sometidos los trabajadores, desprotección laboral, altas tasas de desempleo y rotación, entre otros.

Understanding Children's Work (UCW, 2013), por su parte, menciona que:

El desempleo afecta a casi el 9 por ciento de los jóvenes en el mercado laboral, una cifra muy superior a la correspondiente a los adultos en edad productiva. Una alta proporción de los jóvenes, especialmente las mujeres, no trabajan ni estudian y por lo tanto están en riesgo de marginación social. La calidad del empleo es también un desafío para la juventud salvadoreña. Los jóvenes educados se enfrentan a mayores dificultades para conseguir empleo, pero la calidad de los puestos de trabajo que obtienen suele ser mejor (p. 41).

UCW (2013) también hace referencia al estado de la ocupación juvenil:

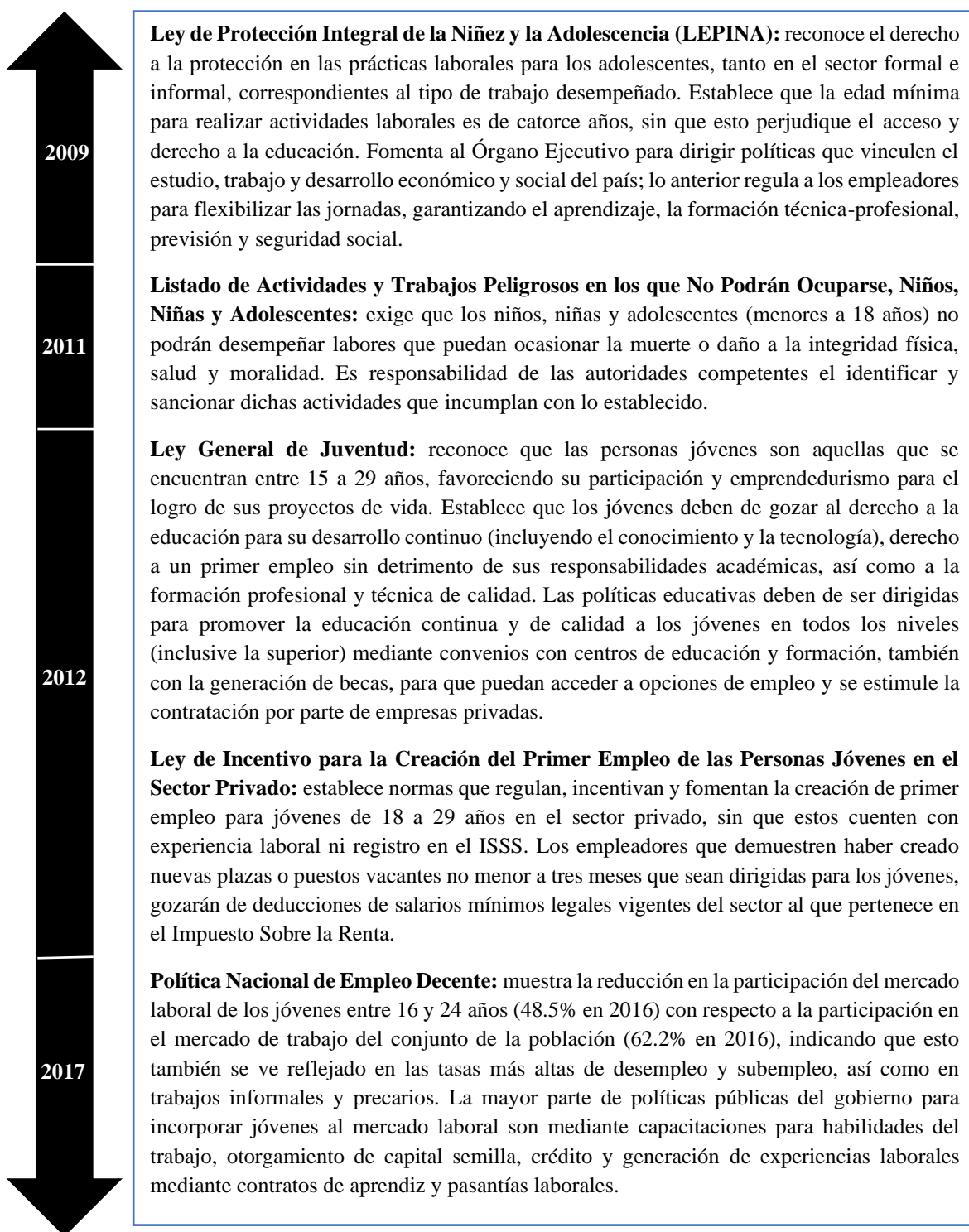
Una gran parte de los que están fuera de la fuerza laboral, también están fuera del sistema educativo. Solo alrededor del 7 por ciento de los jóvenes trabajan mientras continúan con su educación, mientras que el 41 por ciento trabajan exclusivamente y alrededor del 5 por ciento de todos los jóvenes están desempleados (p. 42).

Frente a estas limitaciones del mercado laboral en El Salvador, la OIT (2013b) agrega que, por el lado de la oferta laboral, hay obstáculos que deben superarse en materia de capital humano, tales como “baja calidad y cobertura de la educación, deserción escolar, poca o nula vinculación entre la formación académica y los requerimientos del mercado laboral, condiciones laborales precarias, importante proporción de jóvenes en situaciones de exclusión total, entre otros”. Principalmente se plantea la necesidad de formular e implementar políticas acordes con la situación del país para promover la adecuada inserción de los jóvenes al mercado laboral.

Dado el contexto del empleo juvenil y las barreras que deben enfrentar este grupo poblacional en El Salvador, el Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014-2019 reconoció que la mayoría de la población es joven y, por lo tanto, consideró “de manera prioritaria por potenciar a las juventudes como sujetos críticos, activos y creativos, de manera que sean la principal fuerza impulsora del cambio y del desarrollo integral de la nación” (p. 94). Además, y en coherencia con la problemática de investigación, atribuye que esta dinámica se ve afectada por: a) barreras de acceso a los mercados laborales; b) falta de acceso a formación técnica y especializada para el trabajo, la ciencia, la tecnología y la innovación; c) la prevalencia de una cultura, en la sociedad y en las empresas, que no permite el pleno e igual reconocimiento del derecho a un empleo digno; y d) la inexistencia de suficientes oportunidades laborales; estos factores han provocado elevadas tasas de subocupación, informalidad y la poca inversión social en capital humano, siendo factores que refuerzan la tendencia decreciente del empleo y la producción en El Salvador.

En esta lógica, por parte del Estado se ha buscado abordar esta problemática mediante el marco de políticas y leyes nacionales, con la intención de mejorar las condiciones laborales de los jóvenes (véase Figura 7 y Figura 8).

Figura 7– Línea de tiempo de políticas y leyes sobre empleo juvenil en El Salvador



Fuente: Decreto Legislativo N° 839 (2009), Acuerdo Ejecutivo N° 241 (2011), Decreto Legislativo N° 57 (2012), Decreto Legislativo N° 910 (2012) y Política Nacional de Empleo Decente (2017)

Figura 8 – Listado de principales actividades y trabajos peligrosos en los que no podrá ocuparse niños, niñas y adolescentes

Trabajos de mecánica (engrasado, revisión o reparación de máquinas en movimiento).	Manejo de sierras automáticas.	Venta de armas u otro artefacto que utilice la deflagración de pólvora.	Manejo de herramientas cortopunzantes.
Labores bajo tierra.	Labores bajo el agua.	Labores iguales o superiores a 1.5 metros.	Trabajos de construcción, demolición y reparación de infraestructura.
	Trabajos que se manipulen o elaboren materiales explosivos, corrosivos o radioactivos.	Trabajos en medio ambiente insalubres.	

Fuente: elaboración propia con base en MTPS (2011)

De igual manera se pueden incluir otros programas como iniciativa o continuidad de la línea de Gobierno, para mejorar las competencias de los jóvenes y oportunidades de acceso a un empleo, según el PQD 2014-2019 se incluyen:

- Programa de Jóvenes Talento: fomenta al desarrollo de jóvenes hasta el nivel de bachillerato para la adquisición de talentos en área de matemáticas, ciencias naturales y ciencias de la computación en los niveles básicos del sistema educativo.
- Programa Jóvenes con Todo: siendo implementado como subcomponente del programa de empleo y empleabilidad, busca el emprendimiento de jóvenes estudiantes que se encuentran en transición de la educación media, técnica y superior al mundo productivo.
- Programa una niña, un niño, una computadora: permitiendo que desde la niñez se genere un acercamiento al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, mediante la entrega de una computadora con acceso a internet, mejorando la conectividad escolar y la enseñanza.

De esta manera se entiende que, mediante el contexto histórico a nivel internacional y nacional, la mano de obra juvenil es un grupo poblacional vulnerable a las barreras que existen en el mercado laboral, entendiéndolo como un problema estructural que promueve un rol más activo no solo del Estado, sino de los agentes intervinientes en el mercado, con el fin de facilitar la inserción al mercado laboral en condiciones dignas para los jóvenes.

1.3.2. Marco teórico

1.3.2.1. Mercado de trabajo

El mercado laboral, bajo un régimen asalariado, permite el intercambio de la fuerza de trabajo a partir de un precio (salario) determinado, el cual se encuentra explicado por las leyes de la oferta y la demanda, y las regulaciones del mercado laboral nacional e internacional. Según Palacio y Álvarez (2004), se puede explicar así:

En el régimen asalariado lo que se contrata es la capacidad de trabajo de la persona. El demandante de trabajo, generalmente un empresario, requiere el concurso del trabajo ajeno para poder desarrollar la actividad productiva de la empresa. Por su parte, el trabajador ofrece su capacidad de trabajo para obtener a cambio una remuneración que le proporcione medios para vivir (pp. 13-14).

A manera de simplificación, el mercado laboral responde a las leyes de la oferta y la demanda cuando se desarrolla en un marco de competencia perfecta, es decir, de acuerdo con Baena (2010), “un mercado en el que ni trabajadores ni empresarios tienen suficiente poder para influir en el salario, los empleos o puestos de trabajo son muy similares y no existen barreras para cambiar de trabajo”.

Históricamente, debido a la importancia del mercado de trabajo en la oferta agregada de una economía, han existido una multiplicidad de escuelas de pensamiento económico que, desde sus propios supuestos, buscan orientar el funcionamiento del mercado laboral y, al mismo tiempo, la intervención o no del Estado.

1.3.2.1.1. Teoría neoclásica ortodoxa

Los economistas clásicos como Adam Smith y David Ricardo, siendo pioneros en la consolidación de un enfoque teórico económico, explicaron que el crecimiento basado en la existencia de recursos escasos que poseía una nación se encuentra vinculado a su teoría objetiva del valor.

En cambio, de acuerdo con Neffa (2007), los neoclásicos (Cournot, Walras, Edgeworth, Pareto, etc.) se basan en planteamientos que buscaban la distribución de los servicios productivos dados, entre usos competitivos con resultados óptimos, en el sentido de la maximización de las satisfacciones de los consumidores. Por tal razón, consideraban que el mercado de trabajo tiene un funcionamiento que replicaba el del mercado de bienes, donde el salario es simplemente otro precio, y no se explicaba el rol de las instituciones, de la geografía, ni de la trayectoria histórica de la formación social donde se desarrollaba. Adicionalmente, resaltan el uso de ciertas hipótesis y afirmaciones, tales como se observan en la Tabla 1.

Tabla 1 - Supuestos de la teoría neoclásica sobre el mercado de trabajo

Supuestos	Descripción
Mercado transparente	Todos los agentes conocen los propósitos y deseos de los demás debido a que existen numerosos empleadores y buscadores de empleo con libre entrada al mercado laboral (atomicidad de los agentes).
Movilidad de bienes y servicios	Los trabajadores también son móviles y, puesto que tienen la información necesaria, pueden desplazarse rápidamente y sin mayores costos entre regiones y sectores de la economía. Factor trabajo es una mercancía más.
Competencia perfecta	El mercado debe estar autorregulado para tender al óptimo, ya que el Estado y sindicatos conducen a comportamientos irracionales.
Posibilidad de elección	Todos los agentes pueden decidir: consumidores entre productos sustitutos y/o complementarios; empleadores entre factores de producción potencialmente utilizables; y trabajadores entre ocio o trabajo.
Salario real	Precio relativo de referencia que ajusta la oferta y demanda de trabajo.
Agentes racionales	Se busca maximizar el nivel de satisfacción y de utilidad mediante una relación laboral de empleo asalariado.

Fuente: Neffa (2007)

Bajo los supuestos de la teoría neoclásica, el mercado de trabajo se encargaría de asignar de manera óptima y eficiente la utilización de la mano de obra, alcanzando el pleno empleo. Por lo tanto, de acuerdo con Torres y Montero (2005), la oferta de trabajo se explica por:

El trabajo que realizan los trabajadores entre la utilidad que reporta el salario obtenido por su trabajo y la proporcionada por el ocio al que pueden dedicar su tiempo si no lo dedican a trabajar. La función de oferta de trabajo será, entonces, creciente con respecto al salario real, siempre y cuando se ponga que, ante un aumento de éste el efecto de sustitución domina sobre el efecto renta (p. 8).

Mientras que, según Torres y Montero (2005), “suponiendo que existe una dotación de capital fija, la demanda de trabajo dependerá, en forma decreciente, del salario real y, en forma decreciente, de la productividad marginal del trabajo” (p. 8). Estas concepciones sobre la oferta y demanda del trabajo conllevan a una flexibilización del mercado que permita alcanzar el punto de equilibrio en el pleno empleo.

Por tal motivo, para los neoclásicos, según Guerrero y Guerrero (1999), el desempleo no se debe producir bajo los supuestos presentados, solamente se generaría cuando hay:

Un exceso de oferta de trabajo debido al establecimiento en el mercado de alguna rigidez que impide el desplazamiento de la situación actual hacia su centro de gravedad de equilibrio a corto plazo, en el que por definición la cantidad ofrecida y demandada coinciden gracias a que las fuerzas del

mercado se encargan por sí solas de obtener el pleno empleo de forma automática (p. 2).

Para los neoclásicos la existencia de la rigidez en el mercado laboral se encuentra vinculadas a imperfecciones del mercado de trabajo que, de acuerdo con Neffa (2007), se asocian a varios factores:

- La existencia de un monopolio de oferta de trabajo por parte de los sindicatos, cuya incidencia quedaría manifiesta en la imposición de cláusulas tipo *closed shop*.
- La intervención reguladora del Ministerio de Trabajo (Estado).
- Vigencia de instituciones y normas que establecen un salario mínimo que podría estar por encima de la productividad del trabajador.
- Incremento de costos laborales por instauración de un sistema de seguridad social.
- Monopsonio ejercido por un empleador.

Es decir, ante cualquier imperfección en el mercado, la mejor política neoclásica es, de acuerdo con Guerrero y Guerrero (1999), “poner en práctica una política de empleo basada en la flexibilización del mercado, de forma que el exceso de oferta pueda autocorregirse mediante el descenso de la tasa salarial” (p. 2).

A partir de lo anterior, la teoría neoclásica modeló el funcionamiento del mercado de trabajo, centrada en la optimización de recursos para alcanzar el pleno empleo, siendo únicamente concebible sin intervención de agentes externos al funcionamiento del mercado, situación que inevitablemente en la realidad es imposible de lograr. De esta lógica emergieron diversos autores que defienden o critican sus planteamientos.

1.3.2.1.2. Teoría marxista

El enfoque de la teoría marxista supone un cambio sobre los principales supuestos presentados por los defensores de la escuela clásica, otorgando una visión heterodoxa para el análisis de los mercados (incluyendo el de trabajo) y vinculándolo a partir de la teoría objetiva del valor. Previamente ya se hizo mención sobre el valor intrínseco de las mercancías y su creación, por lo que para Marx (1973), “cuanto mayor sea la capacidad productiva del trabajo, tanto más corto será el tiempo de trabajo necesario para la producción de un artículo, tanto menor la cantidad de trabajo cristalizada en él y tanto más reducido su valor” (p. 29).

Entonces Marx, dada la propiedad privada del capital, explica que los trabajadores se ven forzados a vender su fuerza de trabajo al propietario del capital para que, al valorizarse el trabajo mediante el proceso de cambio de las mercancías, se estén reproduciendo las condiciones de explotación de los trabajadores y la expropiación de la plusvalía mediante la ley general de acumulación capitalista. Marx (1973, pp. 398-420), plantea la ley general de la acumulación capitalista a partir de las siguientes proposiciones:

1) Aumento de la demanda de fuerza de trabajo, con la acumulación, si permanece invariable la composición del capital: ante una reproducción simple de la plusvalía, la composición orgánica del capital no aumentaría, ya que cada año se vería frenada la acumulación del capital por el incremento de la fuerza de trabajo y el nivel general de salarios. Pero, en una reproducción de escala ampliada, la acumulación del capital crece a un ritmo mayor que la reproducción de la fuerza de trabajo, por lo tanto, incrementa la composición orgánica del capital.

2) Disminución relativa del capital variable conforme progresa la acumulación y la concentración del capital: los cambios generados en la composición técnica del capital (revestida de innovaciones o sustitución de instrumentos de trabajo por maquinarias), provoca que el grado social de productividad del trabajo también cambie en función del volumen relativo de medios de producción que un obrero transforme en producto, dado un determinado tiempo y intensidad de trabajo (tiempo de trabajo socialmente necesario). Por tal razón, el incremento de la composición orgánica del capital es producto de la disminución relativa de la masa de trabajo en relación con la masa de medios de producción, es decir, el desarrollo del capitalismo es paradójico porque el desarrollo económico presupone el crecimiento económico y este, a su vez, se fundamenta en el incremento de la productividad del trabajo (menor fuerza de trabajo por unidad de capital acumulada). En este punto, la reproducción ampliada permite que el capital se concentre de manera creciente en manos de capitalistas individuales y se centralice en esferas concretas de la producción (por ejemplo, una industria o actividad económica).

3) Producción progresiva de una superpoblación relativa o ejército industrial de reserva: el proceso de acumulación conduce a un doble efecto del capital, uno cuantitativo (concentración y especialización) y otro cualitativo (variación de composición técnica del capital). Estos efectos conllevan a que, la población obrera excesiva, reproduzca los medios de explotación del capital y, al mismo tiempo, la conformación del ejército industrial de reserva. Por tanto, al producir la acumulación del capital, la población obrera produce también, en proporciones cada vez mayores, los medios para su propio exceso relativo.

4) Diversas modalidades de la superpoblación relativa. La ley general de la acumulación capitalista: existen diferentes modalidades del ejército industrial de reserva, en primer lugar está la superpoblación flotante que se encuentra emigrando en función de las necesidades del capital, por lo que flota constantemente; en segundo lugar está la superpoblación latente, generada por la penetración del capitalismo en la agricultura y explica que el salario del obrero agrícola se reduzca al mínimo; en tercer lugar, la superpoblación intermitente que consta de una base de trabajo muy irregular, pero que garantiza al capitalista la fuente inagotable de fuerza de trabajo disponible a máximas jornadas de trabajo y salario mínimo; por último, el pauperismo, lumpenproletariado o proletariado harapiento, conformado por vagabundos, criminales, prostitutas, huérfanos e hijos de pobres, degradados, despojados e incapaces para el trabajo (peso muerto del ejército industrial de reserva).

En resumen, para Marx (1973), la ley general de acumulación se resume en:

Cuanto mayores son la riqueza social, el capital en funciones, el volumen y la intensidad de su crecimiento y mayores también, por tanto, la magnitud absoluta del proletariado y la capacidad productiva de su trabajo, tanto mayor es el ejército industrial de reserva. La fuerza de trabajo disponible se desarrolla por las mismas causas que la fuerza expansiva del capital. La magnitud relativa del ejército industrial de reserva crece, por consiguiente, a medida que crecen las potencias de la riqueza. Y cuanto mayor es este ejército de reserva en proporción al ejército obrero en activo, más se extiende la masa de la superpoblación consolidada, cuya miseria se halla en razón inversa a los tormentos de su trabajo. Y finalmente, cuanto más crecen la miseria dentro de la clase obrera y el ejército industrial de reserva, más crece también el pauperismo oficial (p. 418).

Por tal motivo, según Félix y Neffa (2006), el aparataje teórico que otorga Marx desde una visión heterodoxa al mercado laboral es amplia, llegando a analizar cómo la generación del desempleo conduce a la reproducción de las condiciones de pauperización relativa y el ejército industrial de reserva, dado que el modo de producción capitalista tiende a aumentar la composición orgánica del capital, introduciendo el papel de la innovación y el cambio tecnológico dentro del análisis del mercado de trabajo.

1.3.2.1.3. Teoría keynesiana

A partir de la caída de la economía clásica y neoclásica para resolver desde sus propios supuestos el problema que se enfrentaba en la Gran Depresión y con el refinamiento de postulados teóricos desarrollados por sus predecesores, aparece la escuela keynesiana al exponer una nueva teoría de la ocupación. Keynes (1943) plantea la teoría general de la ocupación como una nueva postura al considerar que los postulados clásicos son aplicables ante un caso especial, considerando que la ocupación (variable dependiente) tiene como variables independientes a la propensión a consumir, la curva de la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés. De esta manera, para Keynes (1943, pp. 221-222), las condiciones de estabilidad de empleo se encuentran explicadas por:

1) La propensión marginal a consumir es tal que, cuando la producción de una comunidad dada aumenta (o disminuye) debido a que se esté aplicando más (o menos) mano de obra a su equipo de producción, el multiplicador que relaciona ambos es mayor que la unidad, pero no muy grande.

2) Cuando hay una modificación en el rendimiento probable del capital o en la tasa de interés, la curva de la eficiencia marginal del capital será tal que el cambio en las nuevas inversiones no será muy desproporcionado al cambio en el primero; es decir, las alteraciones

moderadas en el rendimiento probable del capital o en la tasa de interés no provocarán cambios muy grandes en la tasa de inversión.

3) Cuando se produce un cambio en la ocupación, los salarios nominales tienden a cambiar en la misma dirección, pero no en forma muy desproporcionada al cambio de la ocupación; es decir, los cambios moderados en la ocupación no van seguidos de grandes alteraciones en los salarios nominales. Ésta es una condición de la estabilidad de los precios más que de la ocupación.

Estas consideraciones dentro de la teoría general del empleo son como respuesta a la incapacidad que tiene la teoría neoclásica de explicar la realidad del mercado laboral. Por tal motivo, Keynes (1943) presenta la función de ocupación de manera general y no individual como la teoría neoclásica:

Difiere de la función de oferta global en que es, de hecho, su función inversa y se define en unidades de salarios, siendo el objeto de la función de ocupación relacionar el volumen de la demanda efectiva, medida en unidades de salarios, que pesa sobre una empresa o industrias dadas o la industria en conjunto, con el volumen de ocupación, cuya producción tenga un precio de oferta comparable con dicho volumen de demanda efectiva (p. 249).

Para lo cual Keynes (1943) también añade que la función de ocupación “se presta a los problemas de la industria y la producción como un todo, distinguiéndolos de los de una industria o firma aislada en un medio determinado, más fácilmente que la curva ordinaria de oferta” (p. 249). Además, debido a que Keynes (1943) comprende que la situación de pleno empleo no se cumple necesariamente y que existen trabajadores considerados como desocupados involuntarios, marca al mismo tiempo el surgimiento del subempleo invisible, debido a que hay personas que estarían dispuestas de entrar al mercado laboral y buscar emplearse incluso por un nivel de salario inferior a la tasa de salarios vigentes correspondiente a cada tipo de trabajo.

Debido a la relevancia de su trabajo y una comprensión de la economía como un todo, Keynes logra formalizar una teoría no de empleo, sino de ocupación, siendo sus principales planteamientos mostrados en la Tabla 2. A partir de los planteamientos de Keynes se otorgó una nueva visión sobre el funcionamiento del empleo y la desocupación, criticando los postulados clásicos y neoclásicos hasta el punto de que habían llegado a un límite de abstracción muy alto, además de reconocer el papel del Estado y los sindicatos dentro de su teoría de la ocupación, siendo que estos últimos buscan acordar el nivel de salarios mínimos más no los salarios reales de un sector o industria, elemento que fue de ayuda para la proposición de políticas de empleo.

Tabla 2 – Principales planteamientos keynesianos sobre la teoría de la ocupación

Planteamientos	Descripción
Demanda crea su oferta	La demanda global determina el nivel de ocupación, la ocupación determina el producto marginal y el salario real, pero no a la inversa. Los salarios reales disminuyen porque la ocupación ha aumentado, debido a un incremento en la demanda.
Determinación de salarios nominales y reales	La conducta de los obreros sugiere que lo que los obreros reclaman es un mínimo de salario nominal y no de salario real, ya que, si bien los trabajadores se oponían a una reducción del salario real provocada por una baja del salario nominal, no reaccionaban cuando ese deterioro se provocaba por los mayores precios de los bienes de la canasta familiar.
Desocupación involuntaria	Keynes coincide con la escuela clásica en su concepción de desocupación friccional y desocupación voluntaria. Sin embargo, cuestiona la no consideración de la desocupación involuntaria, es decir, cuando está dado el nivel de salarios vigente hay personas que quieren trabajar y no consiguen empleo. Por lo tanto, el desempleo involuntario sería generado por una demanda efectiva insuficiente como para requerir el volumen de producción que necesite el pleno empleo.
Trabajo, salario y convenios colectivos	Para Keynes no existe un mercado de trabajo, debido a que no considera al trabajo como una mercancía y, por lo tanto, el salario no es su precio. No hay entonces una relación directa, causal o funcional, entre salario y cantidad de empleo. Los salarios no son fijados por el mercado, sino que se establecen por medio de los convenios colectivos y según el poder y la presión que ejercen las organizaciones sindicales.
Políticas de empleo y rol del Estado	Propone intervenir sobre el nivel de demanda agregada, principalmente incrementando la inversión, para que a su vez aumenten la producción y el empleo, con lo cual se incrementarían los ingresos de la comunidad y el consumo; consecuentemente, crecería la demanda efectiva y de nuevo finalmente el empleo por el efecto multiplicador.

Fuente: Pérez y Neffa (2006)

1.3.2.1.4. Teoría institucionalista

Los neoclásicos, según Neffa (2008), consideran que la intervención de los sindicatos obstaculiza la competencia, ya que imponen precios elevados para cantidades reducidas, con lo cual benefician a los *insiders* y perjudican las posibilidades de empleo de los *outsiders*. Pero la teoría institucionalista afirma que, al hacer estudios de costo-beneficio, aunque a nivel de las empresas pueden producirse pérdidas, el resultado es positivo a nivel de la sociedad.

Los sindicatos son, de acuerdo con Neffa (2008), una organización de trabajadores que vela por la defensa de estos y se enfrenta a las arbitrariedades de los empresarios al negociar en su nombre. Por tal motivo, los salarios se fijan dentro de una “zona de indeterminación”, dando lugar a una estructura salarial que es variable según los mercados. Cuanto más competitivo sea un mercado, menos dispersión de salarios existirá, pero, asumiendo el supuesto de la heterogeneidad, pueden existir varias estructuras salariales incluso en una misma empresa, de acuerdo con las calificaciones profesionales y el tipo de empleo. Los institucionalistas reconocen la importancia de los sindicatos para maximizar las remuneraciones al considerar la restricción en cuanto al nivel de empleo que fija la empresa o fijan el salario mínimo aceptable para el sindicato. Esto ha garantizado que los trabajadores de mayor edad y con mayor antigüedad tienen por su parte otros beneficios y obras sociales, seguros, vacaciones más largas, etc. Los efectos del sindicato sobre el mercado de trabajo se observan en la Tabla 3.

Tabla 3 – Efectos del sindicato para los institucionalistas en el mercado de trabajo

Efectos	Descripción
Eficacia	Puede imponer a los empresarios la contratación de nuevos trabajadores o limitar su capacidad para despedir, con lo cual reduce el desempleo en el sector organizado; permite mejorar los salarios directos e indirectos y contribuye al aumento de la productividad.
Redistribución del ingreso	Contribuye a aumentar los salarios de los trabajadores y especialmente para categorías desfavorecidas: “trabajadores de color”, obreros especializados, trabajadores poco calificados y jóvenes; permite reducir las desigualdades de salarios y hacer bajar la tasa de ganancias de la cual se benefician los salarios más elevados.
Organización social	Los estudios pusieron de relieve que los sindicatos contribuyen a la democratización, controlan la corrupción y las prácticas patronales discriminatorias, promueven la adopción de medidas de interés general como leyes, decretos, etcétera.
Interés colectivo	Los sindicatos velan por los intereses materiales y morales de los trabajadores. No hay que olvidar que el sindicalismo, al defender los intereses morales de la clase obrera, puede también portar un proyecto societal que conviene tomar en consideración.

Fuente: Neffa (2008)

Neffa (2008) explica que en el siglo XX los modelos de trabajo como el fordismo y taylorismo, en conjunto con el desempleo, ejercían presión para la instauración de un régimen competitivo, reduciendo el poder de negociación de los asalariados, además de recibir apoyo por los gobiernos para restablecer las tasas de ganancia de las firmas (aumentando la competitividad de las firmas por medio de la reducción del costo salarial). Pero con el surgimiento de las ideas institucionalistas, la diferenciación del trabajo y el papel de los

sindicatos, entonces estos últimos actúan como contrapeso a la discrecionalidad de los empleadores, constituyendo una fuerza de regulación y de propuestas creativas dentro de las empresas.

1.3.2.1.5. Teoría del capital humano

Los orígenes del capital humano se remontan a la escuela clásica, quienes explicaron que las cualidades humanas como el conocimiento o las habilidades adquiridas por los trabajadores, su salud, virtudes, etc., influye en la actividad económica. La principal concepción de la teoría del capital humano, y utilizada para esta investigación, se centra en lo expuesto por Becker (1993), al explicar que las acciones presentes afectan al bienestar futuro (ingreso monetario y psíquico), es decir, las actividades denominadas como inversión en capital humano afectan a los ingresos esperados que aumentan los recursos de las personas. Entre las formas de inversión contempladas por Becker (1993) se encuentran: educación, capacitación en el trabajo, atención médica, migración y búsqueda de información sobre precios e ingresos, dependiendo de la cantidad invertida, así serán los rendimientos esperados, ya que todas estas inversiones mejoran las habilidades, el conocimiento o la salud.

Aunque Becker (1992) explica que este tipo de capital no es similar a ningún otro, ya que, si bien tiene efectos sobre los ingresos y la apreciación de un individuo, esta presenta una diferencia clave:

En consecuencia, es coherente con el concepto de capital tal como se define tradicionalmente decir que los gastos en educación, capacitación, atención médica, etc., se invierten en capital. Sin embargo, se produce en un humano, no física ni financiera, porque no se puede separar a una persona de sus conocimientos, habilidades, salud o valores de la misma manera que se pueden mover los activos financieros⁵ (p. 1).

Este carácter indivisible del capital humano con respecto de su propietario es clave, ya que este permanece durante toda la vida del individuo, lo cual retorna en beneficios que pueden ser individuales y sociales. De acuerdo con Becker (1995) la importancia del capital humano se denota en el marco histórico del desempeño económico de los países:

Durante las últimas décadas los estudios muestran una estrecha relación entre el desempeño económico y la escolaridad, la esperanza de vida y otros aspectos del capital humano. En particular, aunque en promedio los países tercermundistas crecieron un poco menos rápido que las más ricas, las naciones más pobres con poblaciones más educadas y saludables lograron

⁵ Traducción propia

crecer más rápido que el promedio, especialmente los que contaban con educación primaria y secundaria⁶ (p. 3).

Además, Becker (1995) agrega que:

Durante este siglo, la educación, las habilidades y otros conocimientos se han vuelto cruciales como determinantes de la productividad de una persona y de una nación. Incluso se puede llamar al siglo XX la era del capital humano en el sentido de que el principal determinante del estándar de vivir es lo bien que se necesita desarrollar las habilidades, el conocimiento, la salud y los hábitos de su población⁷ (p. 1).

Debido a la relevancia que tiene el capital humano y los beneficios generados desde un enfoque microeconómico hasta un enfoque macroeconómico, entonces Becker (1993) explica que los “trabajadores incrementan su productividad al obtener nuevas cualificaciones y al perfeccionar sus habilidades a través de la acumulación del conocimiento, por lo tanto, la mejora en la productividad futura está relacionada con los costos en los que se incurre⁸” (p. 29).

A partir de lo anterior es que se indica la existencia de una oferta y demanda de capital humano, la cual, según presenta Becker, logra el equilibrio sobre la cantidad óptima de capital humano que una persona puede invertir mediante un modelo de oferta y demanda. Por su parte, la demanda tiene pendiente negativa porque los beneficios marginales de la inversión tienden a disminuir a medida que el capital se acumula (rendimientos decrecientes), además se considera la demanda individual al existir inicialmente un talento propio de cada trabajador: mientras que la oferta mide los costes de financiación del capital humano y tiene pendiente positiva porque dichos costes aumentan con la cantidad invertida. En este sentido, el capital humano ayuda a comprender el funcionamiento del mercado de trabajo y justifica las diferencias en los ingresos de los trabajadores, explicado por la cualificación de cada uno. De esta forma se consideran dos postulados claves para la investigación:

- La teoría del capital humano explica que a mayor preparación y cualificación obtenida por los trabajadores, entonces sus oportunidades para colocarse en el mercado laboral aumentan.
- La teoría del capital humano explica que a mayor preparación y cualificación obtenida por un trabajador, entonces sus expectativas salariales serán mayores.

Tal como se ha mostrado, la concepción de Becker acerca de la teoría del capital humano es amplia, aunque existen otros autores que abordan elementos señalados como los que se observan en la Tabla 4.

⁶ Traducción propia

⁷ Traducción propia

⁸ Traducción propia

Tabla 4 – Concepciones teóricas del capital humano

Autores	Concepciones
Adam Smith	Destaca la existencia de diferencias salariales que existen entre diferentes ocupaciones (al igual que lo visto en la escuela institucionalista), por lo que es esperable que una persona educada será pagada por encima del salario común de los trabajadores no educados, permitiendo la recuperación o retribución de su gasto en educación, y generando beneficios normales de un capital igualmente valioso.
John Stuart Mill	La productividad del trabajo está limitada por el conocimiento que tienen los trabajadores, y así entiende que la productividad del trabajo de una comunidad está determinada en parte por el grado de destreza y de formación que tienen los trabajadores. Por lo tanto, cualquier mejora en la preparación de los mismos permitiría que la misma cantidad de trabajo produjera más cantidad de producto.
Jean Baptiste Say	Para obtener un bien es necesario: 1) estudiar y conocer las leyes de la naturaleza, 2) se necesita que estos conocimientos se apliquen a un propósito útil, y 3) es necesaria la ejecución de cierto trabajo manual para obtener el producto acabado, lo que requiere poseer los conocimientos o habilidades precisos para saber cómo ha de ejecutarse de forma concreta el trabajo propuesto.
J. R. Walsh	Las familias tienden a invertir en educación mientras que los retornos de dicha inversión cubren el coste del entretenimiento y generan un beneficio adicional ordinario, tal y como ocurre en el mercado competitivo en el que se deciden las inversiones.
Gary Becker	Distingue dos tipos de entrenamientos: 1) general, es aquel que no sólo incrementa la productividad de los trabajadores para la empresa que lo provee, sino también para otras empresas distintas (el costo es asumido por el empleado al recibir salarios menores que su productividad durante la formación), siendo que la tasa de incremento de los ingresos es mayor en los años jóvenes que en los maduros; 2) específico, incrementa la productividad del trabajador para la empresa que le proporciona instrucción, pero no para las demás. Esto se genera porque las empresas pagan más y retienen o reducen la tasa de rotación para este tipo de trabajador ya que han asumido esos costos. Establece un marco teórico para calcular los efectos en los ingresos del trabajo a partir de una variación en la tasa interna de rentabilidad de la inversión en capital humano; además de las decisiones de las familias sobre consumo, tiempo de trabajo y educación.

Fuente: Falgueras (2008)

Por último, Falgueras (2008) agrega que esta teoría muestra gran relación con los modelos de señalización propuestos por Spence, mediante el cual los trabajadores invierten en educación para enviar una señal de su mayor capacidad a sus potenciales empleadores. Por su parte, los empresarios ligan sus ofertas de salarios al nivel de educación de los trabajadores precisamente porque con una oferta salarial alta pretenden lograr que los propios trabajadores se auto seleccionen: los candidatos que sean más productivos serán los que invierten más en educación, más cualificados y se revelen como buenos trabajadores.

1.3.2.2. Fallas de mercado y barreras de entrada

Las fallas de mercado, como se ha presentado previamente, generan situaciones que dificultan al mercado funcionar correctamente, siendo el mercado de trabajo uno de los afectados al no ser eficiente en el sentido de Pareto. Dichas fallas de mercado se pueden observar en la Figura 9.

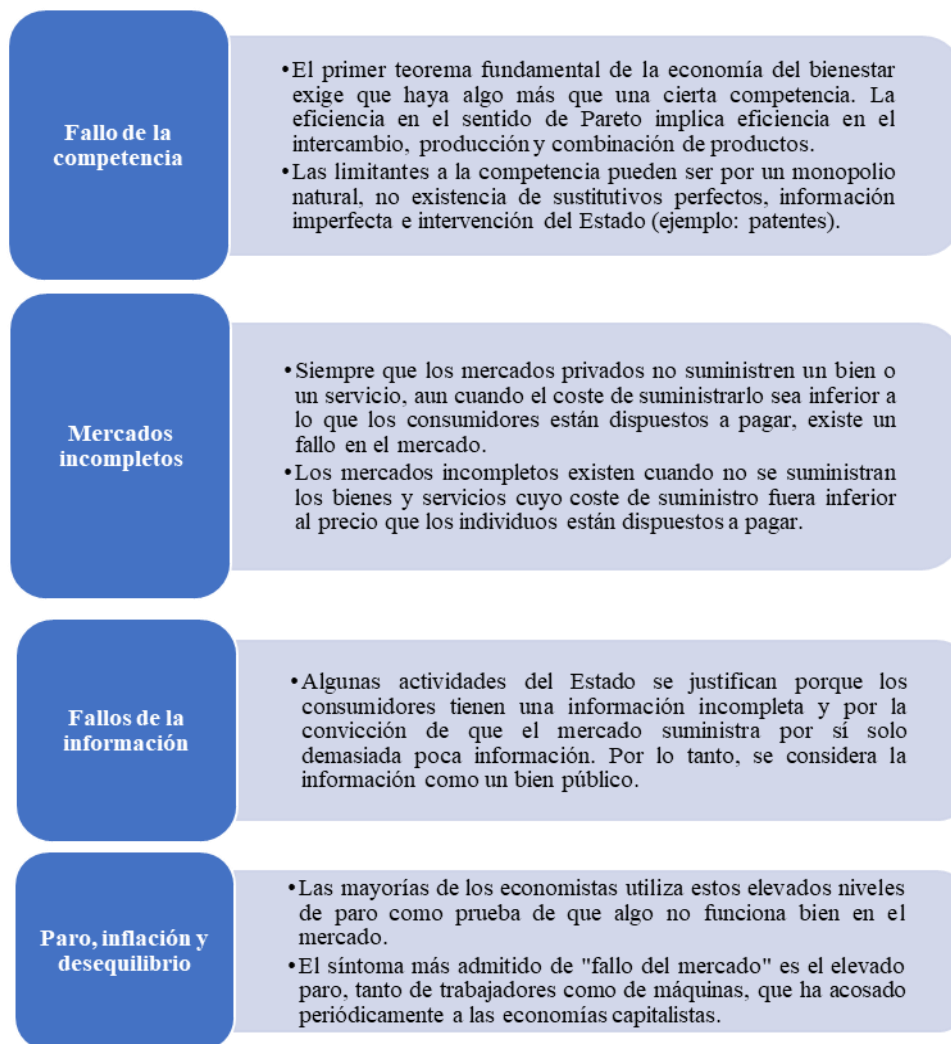
En primer lugar, los fallos de la competencia se ven presentes en el mercado de trabajo ya que, como se ha observado, existe la subutilización o subocupación de la mano de obra dentro de este flujo monetario y de factores de producción, provocando que exista una pérdida de valor económico (no óptima) debido a que los mecanismos de mercados no funcionan adecuadamente.

En segundo lugar, el mercado laboral es incompleto, debido a que la oferta laboral no logra proveer la mano de obra que los demandantes esperan, es decir, la calidad del trabajo o la experiencia adquirida no corresponde adecuadamente con las necesidades del mercado, provocando que no se generen los procesos de contratación, pese a que el salario esperado por los trabajadores sea inferior al que las empresas están dispuestas a pagar.

En tercer lugar, las fallas de información o la asimetría de información son claves dentro del mercado de trabajo, ya que no hay una correspondencia entre lo que espera la demanda de trabajo y las habilidades o conocimientos que adquieren la oferta de trabajo, así como tampoco los posibles cambios y nuevas tecnologías que, inevitablemente, provocan modificaciones a las formas de hacer las cosas y la mano de obra no se encuentra preparado para esto. Lo anterior implica que la información no sea un bien público, sino un bien privado y reservado, debido a que no existen los canales de comunicación adecuados entre los diferentes sectores interesados.

Por último, la existencia de las fallas de mercado rompe con el supuesto neoclásico del pleno empleo, provocando que exista el paro o desempleo para las personas que no cuentan con los elementos que demanda el mercado.

Figura 9 – Tipos de fallos básicos en los mercados



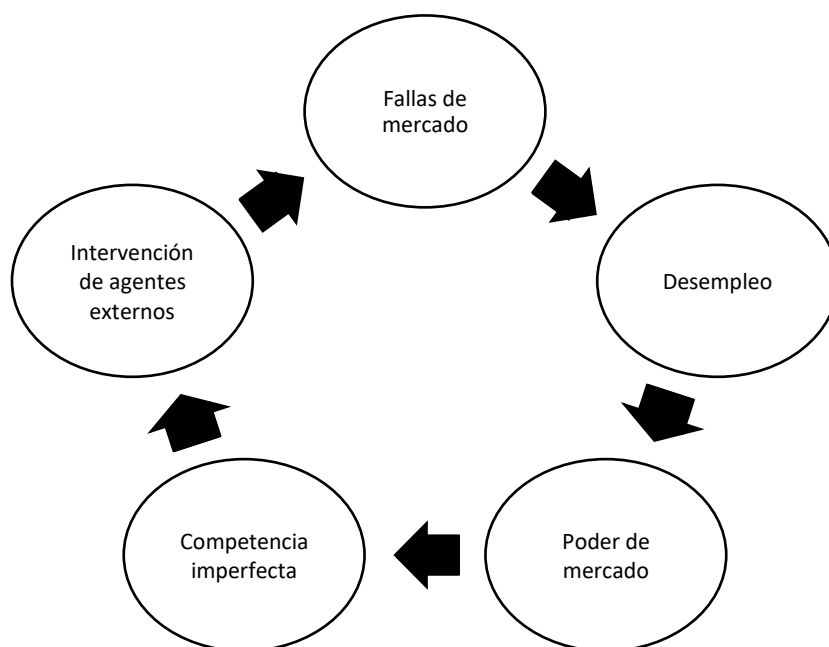
Fuente: elaboración propia con base en Stiglitz (2000)

Por tal motivo, haciendo referencia al mercado de trabajo, las empresas cuentan con cierto poder de mercado para disminuir el salario por debajo del nivel que existiría en un mercado de competencia perfecta, es decir, según Argumedo (2006), se reconoce que hay un “grado de control que los productores o consumidores tienen sobre los precios, la existencia de barreras de entrada o de salida, legislaciones y regulaciones del Estado, etc.” (p. 5).

De acuerdo con Valdés (2013), “una alta participación de mercado, una alta rentabilidad o barreras de entrada sugieren que una empresa tiene alto poder de mercado y está en posición de abusar de los consumidores” (p. 260). Para el mercado de trabajo, a medida que una o varias empresas aprovechan las imperfecciones del mercado para obtener un mayor poder, entonces mayores serán las barreras de entrada que tendrán los trabajadores para emplearse y, a su vez, las empresas podrán abusar de su posición de ventaja.

Lo anterior sugiere la necesidad de que intervengan actores externos (Estado y sindicatos) para mejorar las condiciones contractuales, programas sociales de apoyo al trabajador y el entorno de trabajo, sin embargo, al mismo tiempo, la intervención estatal es una falla de mercado, en este sentido, las imperfecciones y fallas del mercado se agudizan y provocan un círculo vicioso (véase Figura 10). Aunque este círculo vicioso y la prolongación de las fallas del mercado pueden romperse ya que, según Mazzucato (2017), los Estados son actores estratégicos que reconocen la necesidad, la pueden transformar para reformular políticas públicas que originen nuevas innovaciones que guíen al nuevo modelo tecnoeconómico, es decir, marcar el rumbo para efectuar los cambios con soluciones de abajo hacia arriba. En la medida que el Estado identifique la problemática, en este caso las barreras de entrada de jóvenes al mercado laboral, entonces podrá marcar el rumbo, evaluar la situación, generar el cambio y mejorar la situación de su población.

Figura 10 – Círculo vicioso del mercado de trabajo



Fuente: elaboración propia

1.3.2.3. Síntesis sobre perspectivas teóricas

Cada una de las perspectivas teóricas expuestas permiten ampliar el conocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sus actores y variables de interés. Aunque las teorías parten de diferentes supuestos y contextos, se puede decir que sus análisis y/o críticas pueden ser complementarias para entender con mayor claridad la dificultad que emana sobre la situación de empleo de un país para un periodo determinado.

Sin embargo, la teoría del capital humano es la utilizada para analizar el problema de las barreras de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo, ya que reconoce la cualificación del trabajo y sus efectos sobre la diferenciación de los ingresos, así como los mecanismos de señalización y talento innato que pueden servir de base para explicar la situación de empleo o desempleo de los jóvenes. Esto, bajo la perspectiva de Becker, se centrará en la capacidad que tienen los jóvenes para acceder a un trabajo formal mediante la inversión en capital humano, principalmente en educación y capacitación técnica para el trabajo. Por lo tanto, a partir de esta perspectiva teórica se engloban los elementos que ayudan empírica y teóricamente a la comprensión de las barreras de entrada que enfrentan los jóvenes.

1.3.3. Marco conceptual

Los principales conceptos para utilizar en la investigación se presentan en la Tabla 5. Además, se consideran relevantes los siguientes conceptos para la investigación:

- **Capital humano:** es el conjunto de cualidades que una persona acumula a lo largo de su vida y que, al incorporarse al mercado de trabajo, tiene efectos positivos sobre su productividad y sobre la actividad económica.
- **Mano de obra diferenciada:** al evaluar los conocimientos o habilidades adquiridas por un trabajador con otro, entonces se les atribuye cierto grado de diferenciación que influye sobre la ocupación y el ingreso a percibir. A modo de simplificación, se dividirá en cuatro grupos: 1) personas con experiencia y estudios técnicos o superiores (grupo A), 2) personas con experiencia sin estudios técnicos o superiores (grupo B), 3) personas con estudios técnicos o superiores sin experiencia (grupo C), y 4) personas sin experiencia ni estudios técnicos o superiores (grupo D).
- **Inversión en educación:** costos asumidos por una persona para la obtención de educación o formación que posteriormente será retornado en beneficios (mayores oportunidades y salarios). Estos costos también pueden ser asumidos por una empresa para aumentar la productividad de sus trabajadores.
- **Educación técnica o superior:** considerada como etapas del proceso de aprendizaje que, actualmente, son demandados por el mercado de trabajo y que permite la inclusión de las personas para el desempeño de labores.
- **Experiencia:** cualificación obtenida por una persona al estar o estuvo desempeñado en un trabajo que le facilita la realización de ciertas funciones, estas también pueden ser dadas mediante formaciones o capacitaciones que certifican dichas cualidades.

A manera de síntesis el mercado de trabajo se puede representar en las Figuras 11 y 12. En la Figura 11 se muestran los cuadrantes del mercado laboral y la diferencias que hay al explicar si una persona se encuentra trabajando en un sector formal, pero no cuenta con un esquema de seguridad social; de igual forma puede ser aplicable para alguien que posea un trabajo formal en un sector informal, siendo elementos a considerar al momento de analizar

el papel de los jóvenes dentro o fuera del mercado laboral. Mientras que la Figura 12 muestra gráficamente cómo se desagrega y componen cada uno de los grupos poblacionales previamente explicados.

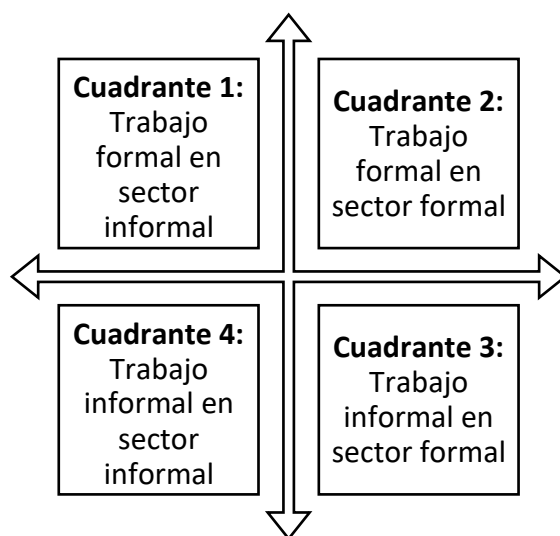
Tabla 5 – Definición de principales conceptos teóricos aplicados en la investigación

Autores	Conceptos
OIT (1982)	<p>PEA: abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos durante un periodo de referencia especificado.</p> <p>Empleo: la PO son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia se encuentren desempeñando un empleo asalariado o independiente.</p> <p>Desempleo: la PD son todas aquellas personas que tengan más de cierta edad especificada y que durante el periodo de referencia se encuentren sin empleo, corrientemente disponibles para trabajar o en busca de empleo.</p> <p>Población no económicamente activa: comprende todas las personas no incluidas en la fuerza de trabajo por razones de asistencia a institutos de educación, dedicación a trabajos del hogar, jubilación o vejez y otras razones, tales como enfermedad o incapacidad.</p>
EHPM20	<p>PET: está definida a partir de las personas que poseen 16 años, dado que la OIT no fija los límites, sino que se encuentran en función de la legislación y las prácticas nacionales de cada país. Sin embargo, para los resultados de este trabajo, se incluirá a las personas de 15 años.</p> <p>Población No en Edad de Trabajar (PNET): son aquellas personas que se encuentran por debajo de los 15 años.</p> <p>Población Económicamente Inactiva (PEI): análogo a la Población no económicamente activa definida por la OIT (1982), es caracterizada al encontrarse dentro de la PET, pero no está trabajando ni buscando activamente un trabajo.</p> <p>Plenamente Ocupados: son aquellas personas que se encuentran dentro de la PO que devengan un salario acorde con las funciones que desempeña y que no tienen dificultad para trabajar un número determinado de horas semanales.</p> <p>Subempleo: lo conforman aquellos ocupados que tienen dificultad para trabajar un número determinado de horas semanales, así como para obtener una retribución que alcance al menos, el salario mínimo.</p> <p>Subempleo Visible (SV): o por jornada, se refiere a aquellas personas que, estando ocupadas, trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria.</p>

	<p>Subempleo Invisible (SI): o por ingresos, es aquel en que las personas trabajan 40 horas semanales o más, pero obtienen un ingreso menor al salario mínimo vigente.</p> <p>Sector informal: es el segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores familiares, ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas, con menos de cinco trabajadores en ocupaciones que no son profesionales, con menos de cinco trabajadores en ocupaciones que no son profesionales, técnicas, gerenciales o administrativos.</p> <p>Sector formal: se refiere al segmento del mercado de trabajo compuesto por asalariados y trabajadores en establecimientos de 5 o más trabajadores, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o más trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.</p>
Varela, Castillo y Ocegueda (2013)	<p>Trabajo formal: es aquel que corresponde a fuerza de trabajo asalariada y que tiene acceso a un esquema de seguridad social.</p> <p>Trabajo informal: se relaciona con el conjunto de actividades que se desarrollan con base en los recursos de los hogares, pero que no se refleja en empresas formadas bien identificables e independientes del hogar.</p>

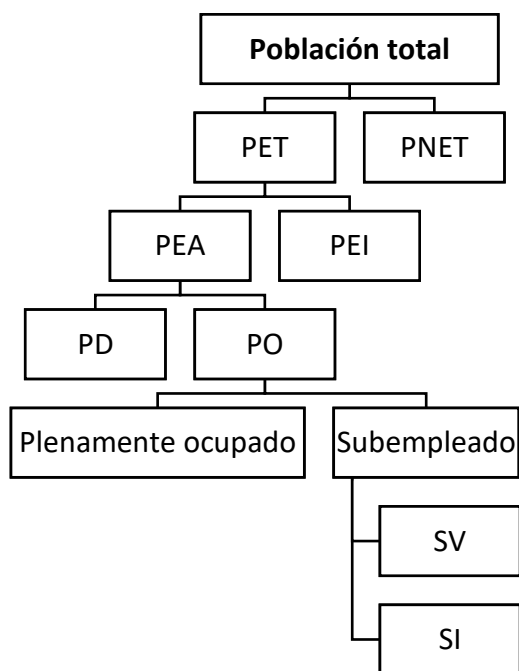
Fuente: elaboración propia con base en OIT (1982), EHPM20, Valera, Castillo y Ocegueda (2013)

Figura 11 - Cuadrantes del mercado laboral



Fuente: elaboración propia con base en Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC, 2021) y Varela, et al. (2013)

Figura 12 – Clasificación económica de la población



Fuente: elaboración propia con base en OIT (1982) y DIGESTYC (2021)

Cada uno de estos conceptos son relevantes para comprender el análisis a efectuar sobre las barreras de entrada al mercado laboral, las condiciones a las que se enfrentan los jóvenes y la importancia que esta problemática debe de tener para la proposición de políticas públicas.

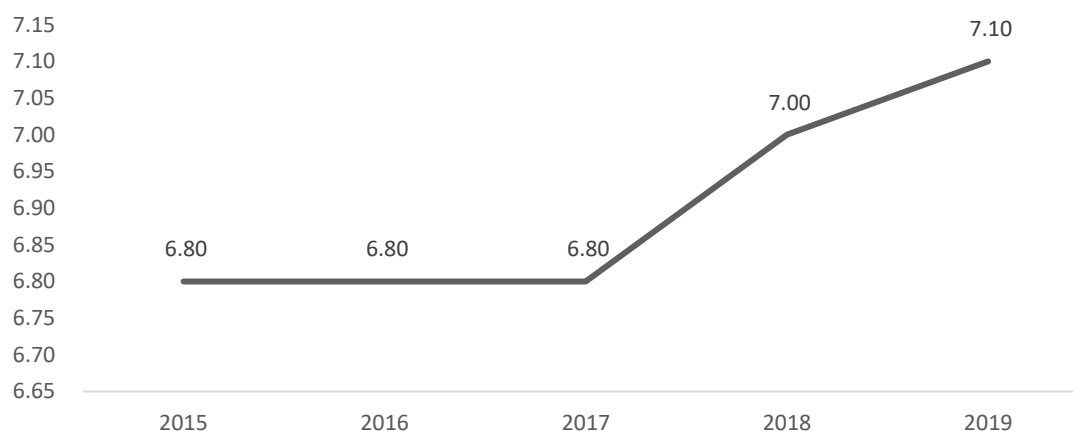
1.3.4. Marco empírico

En El Salvador, tal como se ha hecho mención, las barreras de entrada al mercado laboral son una problemática latente. Por tal razón, y con base en las hipótesis planteadas, dentro de este apartado se hace alusión a variables como nivel de escolaridad, experiencia y capital humano de manera general para El Salvador, ya que los resultados específicos a las unidades de análisis se presentarán en los resultados de la investigación.

1.3.4.1. Nivel de escolaridad

Los años de escolaridad promedio de El Salvador, véase Figura 13, muestran una tendencia al alza para el periodo de estudio, sin embargo, el grado de mejora no es significativo, ya que los estudiantes apenas logran un nivel de estudio básico (promedio de 6.9 grados para el periodo de investigación), inclusive los estudiantes ubicados en las áreas urbanas apenas alcanzaron un año de escolaridad promedio de 8.2 grados para el año 2019. Esto contrastado con las necesidades del mercado laboral, demandando personas altamente educadas, puede generar impedimentos para la obtención de un trabajo.

Figura 13 – Años de escolaridad promedio de El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en EHPM (2015-2019)

Los datos observados en la Figura 13 son coherentes con la Tabla 6, focalizado en los niveles educativos iniciales hasta la educación media por los años de escolaridad promedio alcanzados, debido a que la cantidad de estudiantes matriculados en educación básica corresponde al nivel básico, especialmente a primer y segundo ciclo con un promedio de 679,992 estudiantes matriculados para el periodo de investigación. También se destaca que hay una tasa decreciente de estudiantes matriculados de 3.9% en promedio para los niveles educativos, es decir, hubo una reducción de estudiantes matriculados de aproximadamente 240,000 estudiantes desde parvularia hasta educación media.

Tabla 6 – Matrícula por nivel educativo de El Salvador (inicial-media). Periodo 2015-2019

Matrícula por nivel educativo	2015	2016	2017	2018	2019
Educación inicial	13,510	11,912	29,009	33,626	24,862
Educación parvularia	230,143	228,456	225,431	230,038	216,343
Educación básica: 1er y 2do ciclo	735,954	706,545	674,412	659,076	623,974
Educación básica: 3er ciclo	362,699	340,401	316,385	306,903	282,304
Educación media	210,956	205,351	197,468	193,562	177,195

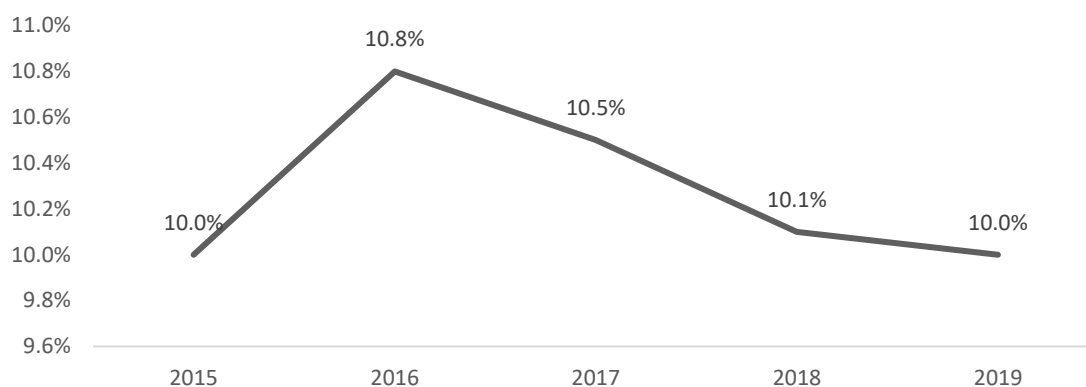
Fuente: estadísticas e indicadores del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT, 2022a)

El MINEDUCYT (2022b) presenta información sobre la tasa bruta de matrícula por nivel educativo, es decir, “el cociente entre los estudiantes matriculados en un nivel educativo determinado y la población en edad teórica de estar en ese nivel educativo” (p. 1). Este indicador permite analizar que la mayor parte de la población en edad de estar en el nivel básico se encuentra matriculada con un promedio de 92.5% para el periodo de investigación, lo cual fortalece la comprensión que, al menos, la educación básica es garantizada en la población de El Salvador. Por otro lado, al trasladar el análisis a la educación media, no se

logra ni cubrir la mitad de la población que debiera estar matriculada, teniendo un promedio de 48.5% para el periodo de investigación.

Sin embargo, pese a los indicadores observados para el nivel de escolaridad, no ha habido mejoras notables para la reducción del analfabetismo en la población. En la Figura 14 se muestra que la tasa de analfabetismo a nivel nacional inicia y finaliza con un 10% para el periodo de investigación, pese a que los esfuerzos para reducir las condiciones de personas que carecen de habilidad en lectura y escritura fueron efectivas de 2017 a 2019.

Figura 14 – Tasa de analfabetismo de El Salvador. Periodo 2015-2019



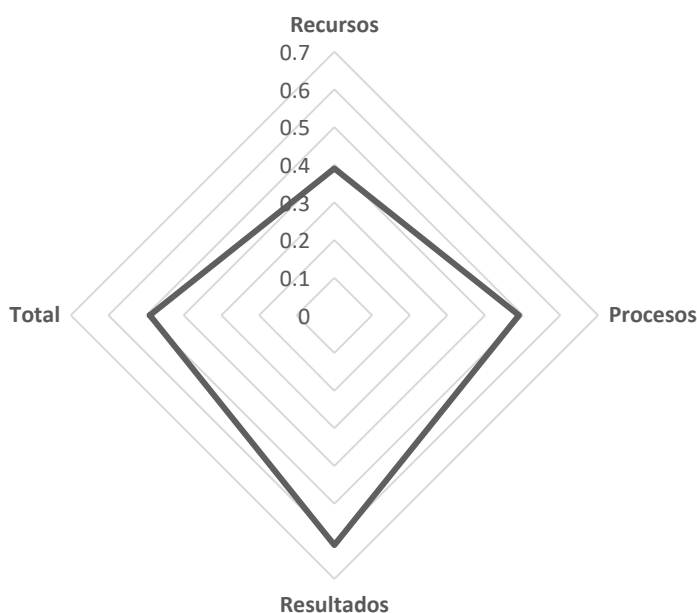
Fuente: elaboración propia con base en EHPM (2015-2019)

Además, es imprescindible hablar sobre la calidad en educación para lo cual, tomando como base las estimaciones realizadas por Iraheta (2020) y mostradas en la Figura 15, se pueden mencionar los siguientes puntos:

- El índice de calidad educativa en la dimensión de recursos (financiamiento) es bajo, con limitado monto para inversión en cada centro escolar a partir del presupuesto del MINEDUCYT, poco mantenimiento en servicios básicos (energía eléctrica, recolección de basura, agua, internet, etc.), con escasos espacios para aulas informáticas, laboratorios y bibliotecas.
- El índice de calidad educativa en la dimensión de procesos es bajo, al no cubrir con requerimientos como acompañamiento planificado con padres, madres o responsables, asistentes técnicos de gestión y pedagógicos, inclusión en el uso de tecnologías, así como en la reducida cobertura escolar en la educación básica y media (siendo esta última parte de los objetivos para el desarrollo sostenible).
- El índice de calidad educativa en la dimensión de resultados es medio, mejorando los porcentajes de aprobación estudiantil (reduciendo la repitencia), sin embargo, con resultados apenas por encima de la media en la Prueba de Aprendizaje y Aptitudes para Egresados de Educación Media (PAES) en las cuatro materias básicas.
- El índice de calidad educativa en general es bajo, esto a nivel nacional evidencia que “los recursos son insuficientes e inequitativamente distribuidos por la inversión en

educación, los procesos no se desarrollan de manera satisfactoria o no se realizan y los resultados que están obteniendo son bajos en la mayoría de sus indicadores de rendimiento” (p. 105).

Figura 15 – Índice de calidad educativa y en sus tres dimensiones para El Salvador. Año 2017



Fuente: Iraheta (2020)

Estos datos indican una auténtica pérdida de calidad educativa y muestran según Álvarez (2019):

Dentro del sector educativo, un deterioro en la calidad de los conocimientos impartidos y, por ende, una pérdida de capacidades por parte de los egresados al momento de prestar sus servicios dentro del sector productivo, ya que existe una dicotomía entre lo que realmente se enseña en las aulas y lo que debería enseñarse (p. 3).

1.3.4.2. Experiencia laboral

La experiencia laboral para El Salvador, de acuerdo con la bolsa de trabajo Tecoloco (2021), es fundamental para los procesos de contratación de trabajadores, ya que “son pocas las empresas que le apuestan a capacitar al nuevo personal, porque esto representa un gasto, por eso se inclinan más por contratar a personas con experiencia en puestos de trabajo similares al que aplican”.

Según Pastrán (2020), “nueve de cada 10 jóvenes en El Salvador han enfrentado dificultades para encontrar trabajo”; de igual forma Manpower Group (2020) presenta que el 91% de los jóvenes de El Salvador no son capaces de insertarse al mercado laboral, siendo muy superior al promedio de Latinoamérica (81%) y, a su vez, el primero de la región latinoamericana con esta problemática, arriba de Nicaragua por 3 puntos porcentuales. De acuerdo con la encuesta los jóvenes no encuentran trabajo por:

- Falta de experiencia (58%).
- Falta de inglés u otro idioma (17%).
- Falta de conocimientos técnicos: certificaciones, softwares, etc. (15%).
- Falta de habilidades blandas: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, etc. (4%).
- Edad, incompatibilidad de horarios y contingencia sanitaria (3%).

Pese a esta información, los resultados, de acuerdo con la Tabla 7, indican que la capacidad de poder estudiar y trabajar al mismo tiempo van reduciéndose, por lo que hay menos empresas que se encuentran dispuestas a contratar personas que se están formando académicamente, debido que de 2015 a 2018 la proporción de estudiantes trabajadores cayó en 1.4 puntos porcentuales. Por lo tanto, muchos estudiantes al salir de su formación cuentan con poca o nula experiencia para poder insertarse al mercado laboral, formando parte de las barreras de entrada.

Tabla 7 – Porcentaje de estudiantes trabajadores de El Salvador. Periodo 2015-2018

2015	2016	2017	2018
4.7%	ND	3.5%	3.3%

Fuente: estadísticas e indicadores del MINEDUCYT (2022a)

1.3.4.3. Capital humano

La concepción del capital humano, siendo el marco teórico a utilizar, ha tomado relevancia dentro de los organismos multilaterales. El BM, desde su enfoque, ha conceptualizado el índice de capital humano (ICH) como la contribución que la salud y la educación hacen a la productividad laboral, es decir, la productividad que tendrá un niño o niña cuando forme parte de la PET comparado con la que podría tener si hubiera contado con una atención integral de salud y una educación completa (condición óptima).

El ICH, de acuerdo con Kraay (2018), tiene como objetivo “cuantificar las etapas claves de esta trayectoria y sus consecuencias para la productividad de la próxima generación de trabajadores⁹” (p. 2). Para eso toma en consideración tres componentes: 1) supervivencia, refleja la lamentable realidad de que no todos los niños nacidos hoy sobrevivirán hasta la edad en que el proceso de acumulación de capital humano a través de comienza la educación

⁹ Traducción propia

formal; 2) años de escuela ajustado por el aprendizaje esperado, combina información sobre la cantidad y calidad de la educación; y 3) salud, vinculada con la tasa de supervivencia de los adultos y la tasa de retraso en el crecimiento de los niños.

La Tabla 8 muestra un comparativo sobre las condiciones del capital humano para los países de la región centroamericana. En esta se muestra que Costa Rica posee una población más productiva a partir de los componentes de sobrevivencia, expectativa de aprendizaje ajustada a los años de estudio y salud para todos el periodo mostrado; por su parte, los resultados de El Salvador, indican que ha mejorado sus niveles de productividad de 2017 a 2020, siendo que en el primero poseía un ICH de 0.50, superando únicamente a Guatemala (0.46) y Honduras (0.49), mientras que en 2020 se ubicó en segundo lugar con un ICH de 0.55, solamente por debajo de Costa Rica (0.63).

Tabla 8 – ICH para los países de Centroamérica. Periodo 2017-2020¹⁰

País	2017	2018	2019*	2020
Costa Rica	0.62	0.60	ND	0.63
Guatemala	0.46	0.46	ND	0.46
Honduras	0.49	0.48	ND	0.48
Nicaragua	0.53	0.51	ND	0.51
Panamá	0.53	0.51	ND	0.50
El Salvador	0.50	0.54	ND	0.55

Fuente: Base de datos del BM

*La estimación del ICH no ha sido elaborado para ningún país de la región en 2019

Si bien estos datos ofrecen un panorama respecto a los resultados que pueden esperar las generaciones futuras al momento de insertarse al mercado laboral con relación a su nivel de productividad, en la actualidad esto no necesariamente puede contrastar con otros enfoques. Por ejemplo, como ya se hizo mención, el Índice Global de Competitividad del Talento, elaborado por el Consejo Nacional de Competitividad (2020), ubica a El Salvador en la posición 110 a nivel mundial.

Además, el Foro Económico Mundial (FEM, 2020) también posee un enfoque del capital humano, introducido en su Índice Global de Competitividad, entendido como:

Las capacidades y habilidades de individuos y poblaciones, siendo la clave de la prosperidad económica y la productividad. Puede ser desarrollado al asegurar que las personas sean capaces de tener buena salud y posean las capacidades y habilidades que demanda el mercado. El valor del capital humano es realizado en el mercado de trabajo a través del empleo productivo y este es desarrollado a través de la educación durante las primeras dos

¹⁰ Se considera 2020 al no existir estimaciones del capital humano para 2019.

décadas de la vida de un individuo, así como a través de inversiones en formación a mitad de carrera¹¹ (p. 21).

En la Tabla 9 se observan los resultados que El Salvador ha obtenido con respecto al capital humano, evidenciando que, en cierta medida, ha existido un grado de mejora en su clasificación y puntuación para el pilar de salud (promedio para el periodo de 7.1), sin embargo el pilar de habilidades o educación avanzada y entrenamiento (considerada en su versión para 2017) ha empeorado comparativamente con respecto al resto del mundo (puntuación promedio de 4.4), implicando la necesidad de reforzar este pilar para mejorar el nivel de productividad y que la oferta de trabajo responda a lo que demandan las empresas¹².

Tabla 9 – Índice Global de Competitividad de El Salvador, pilares de capital humano. Período 2017-2019

Año	Pilar	Ranking	Puntuación
2017	Salud	100/137	5.3
	Habilidades	104/137	3.5
2018	Salud	60/140	8.3
	Habilidades	107/140	4.8
2019	Salud	77/141	7.8
	Habilidades	112/141	4.8

Fuente: Reportes Globales de Competitividad del FEM (2017-2019)

Los diversos enfoques observados muestran la importancia que el capital humano tienen para la empresa, así lo expresa (OIT, 2019), como “clave para el desarrollo empresarial y del país, sin él las empresas no serían capaces de competir en forma exitosa, ni tampoco de innovar y desarrollarse para incorporarse en las redes locales y globales de creación de valor” (p. 49). Siguiendo esta idea, añade que el desempeño de las empresas de El Salvador se verá afectado por el nivel de preparación educativo, por la valoración de las empresas sobre la calidad de enseñanza pública y el interés que tengan en un programa donde los jóvenes reciban clases mientras realizan labores profesionales.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Los jóvenes de El Salvador no poseen las competencias para enfrentar las barreras de entrada para insertarse al mercado laboral formal durante el periodo 2015-2019.

¹¹ Traducción propia.

¹² Es de aclarar que los Reportes Globales de Competitividad muestran la visión por parte de empresarios respecto a las condiciones del mercado y los incentivos de inversión, con base en esto se elaboran las ponderaciones que obtiene cada país.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Las principales barreras de entrada de los jóvenes al mercado laboral de El Salvador se encuentran asociadas al nivel de educación y experiencia acumulada.
- Las barreras de entrada al mercado laboral se encuentran asociadas a las condiciones socioeconómicas de los jóvenes de El Salvador.
- Las acciones de políticas públicas ejecutadas durante el periodo 2015-2019 no lograron incentivar las condiciones de empleo formal de los jóvenes de El Salvador.

1.5. Metodología

1.5.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio, de acuerdo con los objetivos planteados, es descriptivo-explicativo. Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el estudio descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92); mientras que los estudios explicativos “pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 95).

En este sentido, el tipo de estudio describe, para el periodo de investigación, las competencias que tienen los jóvenes para enfrentar las principales barreras de entrada al mercado laboral, es decir, conocimientos, habilidades y experiencias que poseen los jóvenes en respuesta a los perfiles que demandan las empresas. Posteriormente se asocian las barreras de entrada al mercado laboral con la condición socioeconómica de la juventud, es decir, identificar si los jóvenes pueden acceder y adquirir este tipo de competencias ya que esto supone una inversión. Por último, se comparan las políticas públicas ejecutadas durante el periodo de investigación con los resultados de la investigación para analizar los efectos que las primeras tuvieron sobre las competencias de los jóvenes y el acceso a mejores oportunidades de empleos formales. El interés de este tipo de investigación es la capacidad de analizar las barreras de entrada al mercado laboral para los jóvenes de El Salvador, permitiendo proponer ideas de políticas públicas que ayuden a afrontar esta problemática.

1.5.2. Delimitación de la investigación

- Delimitación temporal: el periodo de tiempo que aborda la investigación comprende 5 años, desde 2015 a 2019. La definición del periodo de investigación garantiza una mejor comprensión de la actualidad que implican las barreras de entrada al mercado laboral para los jóvenes y analizar sus efectos sobre este grupo poblacional en El Salvador, así como la comprensión de las políticas públicas aplicadas durante el quinquenio.

- Delimitación espacial: el contexto de la investigación se desarrolla en el territorio de El Salvador, debido a la naturaleza del tema a investigar y el contexto al que se enfrentan los jóvenes.
- Delimitación del universo: las unidades de análisis son los jóvenes de 15 a 24 años, de acuerdo con OIT (2012), y utilizado generalmente para las estadísticas internacionales. La selección del grupo etario corresponde a: 1) factibilidad para recolección de información empírica, de acuerdo con los datos obtenidos a partir de estadísticas nacionales; y 2) permite analizar si los jóvenes en El Salvador poseen el nivel de educación y experiencia suficiente y necesaria para afrontar las barreras de entrada que supone el mercado laboral.

1.5.3. Operacionalización de variables

La operacionalización de variables, de acuerdo con Batthyány y Cabrera (2011), “consiste en la transformación de conceptos y proposiciones teóricas en variables”. En el extremo más abstracto de este proceso están los conceptos teóricos, y en el menos, los referentes empíricos directos o indicadores” (p. 51). Es decir que, según Cea (1998), “la operacionalización de conceptos teóricos constituye una fase intermedia en el proceso de investigación” (p. 48). Por tal motivo, tomando en consideración la problemática a analizar y las hipótesis, la operacionalización de las variables se presenta en la Tabla 10.

1.5.4. Método de investigación

El método de investigación a aplicar es el científico, específicamente el método empírico-analítico, ya que, de acuerdo con Labajo (2016), “el conocimiento se presenta de manera lógica, autocorrectiva y progresiva. Es el método general más utilizado. Se basa en la lógica empírica”. Este método es de gran utilidad para describir y explicar, a partir de datos empíricos, las competencias que tienen los jóvenes para enfrentar las barreras de entrada de al mercado de trabajo, justificando los planteamientos efectuados a partir del marco teórico propuesto (capital humano). También este método es coherente con el tipo de investigación descriptivo, al ser utilizado frecuentemente por las ciencias sociales y naturales de esta misma índole.

Tabla 10 – Operacionalización de variables

Hipótesis relacionada	Variable	Dimensión	Indicadores
HE1 y HE2	Barreras de entrada	Inserción laboral	1) Tasas de desempleo juvenil 2) Tasas de subempleo juvenil 3) Requerimientos de la demanda laboral
HE1	Nivel de escolaridad	Capacidad académica	1) Escolaridad promedio juvenil 2) Recursos destinados a educación 3) Calidad de la educación
HE1	Experiencia acumulada	Destreza profesional	1) Jóvenes que previamente han desempeñado un trabajo 2) Rotación laboral de jóvenes 3) Tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NINIS) 4) Empresas dispuestas a capacitar a jóvenes
HE2	Condiciones socioeconómicas	Condiciones laborales	1) Tasa de dependencia económica 2) Salario percibido por los jóvenes 3) Cobertura de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) por los jóvenes 4) Desempeño de trabajo o empleo informal por la juventud
HE3	Políticas públicas	Participación política	1) Inserción juvenil al mercado laboral 2) Protección social de trabajadores: cobertura social 3) derechos laborales

Fuente: elaboración propia

1.5.5. Definición y selección de la muestra

La población de estudio es el mercado de trabajo juvenil de El Salvador, el cual se encuentra conformado por: jóvenes pertenecientes a la PET, empresas privadas, sector público, sindicatos, marcos institucionales y organismos multilaterales que intervienen en los contratos laborales. Este universo es elegido por ser los actores claves en las relaciones laborales y la influencia que sus acciones pueden tener sobre las barreras de entrada a este mercado.

La muestra, tal como se ha presentado previamente, son los jóvenes salvadoreños pertenecientes a la PET, comprendidos en el grupo etario de 15 a 24 años, siendo las denominadas unidades de análisis; además se contempla la participación que tienen las instituciones pertenecientes al sector público por su fuerte relación con el mercado laboral, especialmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), MINEDUCYT y DIGESTYC.

La selección de la muestra es producto del análisis a nivel macro a realizar sobre el mercado de trabajo, sin puntualizar en casos específicos, ya que se busca una comprensión general que ayude a analizar las barreras de entrada que enfrentan los jóvenes; también guarda relación con la dificultad en el acceso a información, pública y privada, que limiten el alcance de la investigación.

1.5.6. Fuentes de información

La obtención de información se respalda en fuentes secundarias (véase Tabla 11). El tratamiento de la información de fuentes secundarias será mediante revisión documental y bases de datos, tanto en formato físico como digital, ya que es una forma de investigación que responde a la obtención de información de forma sistemática para facilitar el procesamiento analítico (Dulzaides y Molina, 2004).

Las fuentes de información a las que se acuden son principalmente de DIGESTYC, MTPS, Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), OIT, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS). De esta manera, la información y datos obtenidos a partir de las unidades de muestreo se organizará de acuerdo con los objetivos y las hipótesis que buscan comprobarse.

1.5.7. Recolección y análisis de datos

Para efectuar la recolección de datos se hace utilización del método empírico-analítico, tomando en cuenta que el tipo de estudio es descriptivo-explicativo, permite aplicar un análisis de causa-efecto a partir de los datos obtenidos por las fuentes de información, relacionando las capacidades de los jóvenes con las barreras que deben enfrentar; este método también ayuda en la aplicación de medidas de tendencia central como la media y la moda, ayudando a presentar de manera concreta la información del grupo poblacional juvenil en comparación con los adultos, mayores de edad y otros grupos juveniles como los NINIS, siendo importante para el análisis de datos. Estas consideraciones se hacen frente al requerimiento de información que sugiere la problemática.

Tabla 11 - Ejemplo de sitios para fuentes de información

Institución	Tipo de información	Sitio web
DIGESTYC	Datos nacionales de empleo, escolaridad e ingresos.	Base de datos EHPM
MTPS	Red de datos con información relacionada al mercado laboral.	Red de datos del Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL)
ISSS	Número de trabajadores cotizantes al ISSS.	Portal de transparencia del ISSS
OIT	Indicadores y estimaciones sobre el mercado laboral.	ILOSTAT
CEPAL	Contexto nacional con enfoque de desarrollo.	CEPALSTAT
CEDLAS	Estadísticas socioeconómicas y empleo.	CEDLAS

Fuente: elaboración propia

Las técnicas a aplicar son: 1-) revisión documental a partir de fuentes ya existentes, 2-) utilización de base de datos mostradas en la Tabla 11, y 3) encuestas elaboradas por fuentes secundarias. A partir de lo anterior se presentarán tablas y figuras que permitan un análisis más preciso y sistemático para dar respuesta a las preguntas de investigación. Para esto, se recopiló la información de las variables de interés acorde con la metodología presentada, las cuales estarán vinculadas a las hipótesis a comprobar.

1.5.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos hace utilización de paquetes de Office (Excel y Power BI) y estadísticos (SPSS), de acuerdo con el tipo de información por cada fuente de datos. Los datos procesados y analizados son tomados a partir de la Tabla 11, la cual, al mismo tiempo, se basa en el planteamiento del problema, los marcos de referencia y las hipótesis planteadas. Con los datos obtenidos, posteriormente se hace una revisión del tipo de información (nominal, ordinal y escalar), dimensión (nacional o institucional), periodos de referencia y, en la medida de lo posible, cruce de información para evitar sesgos en el análisis de los datos obtenidos por cada fuente (transformación monótona). Una vez realizada la limpieza y transformación de datos, se procesa la información para la interpretación de resultados, presentados en el segundo capítulo, y formular conclusiones, presentadas en el tercer capítulo, lo más precisas posibles que faciliten la discusión de políticas públicas que afronten la problemática de estudio.

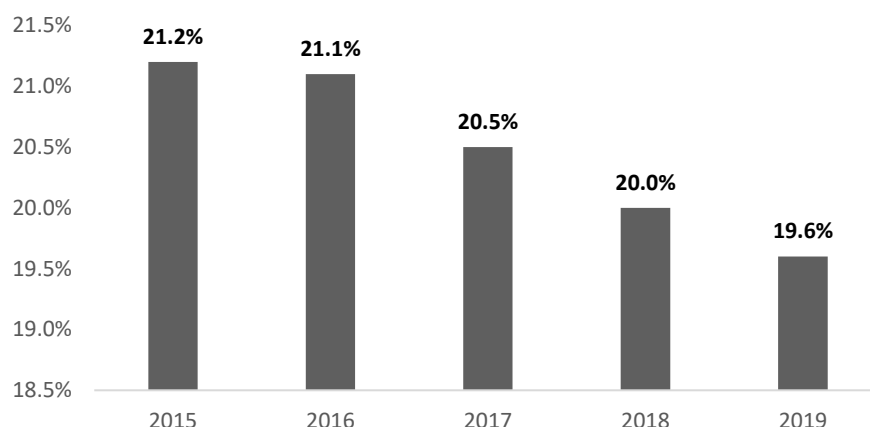
Capítulo II. Análisis de datos

El mercado laboral formal en El Salvador, tal como se ha abordado, se encuentra caracterizado por presentar fallas de mercado y es demandante en términos de cualificación para los trabajadores, poniendo como base varios requerimientos (nivel de aprendizaje, experiencia, condiciones de empleo, etc.) que dificultan el acceso de los trabajadores para la obtención de un empleo. Por tal motivo, en este capítulo se aborda un análisis sobre si los jóvenes cuentan con las competencias para hacer frente a estas barreras y si las políticas públicas implementadas durante el periodo de investigación fueron lo suficiente y necesarias para enfrentar la problemática.

2.1. Contexto del mercado laboral juvenil

Los jóvenes de El Salvador, a partir de datos de la EHPM, representan en promedio el 20.5% de la población total durante el periodo de investigación con un comportamiento decreciente (véase Figura 16), aunque igualmente representativo.

Figura 16 – Participación porcentual de los jóvenes en la población total de El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

La PET y PEA en El Salvador ha ido en aumento durante el periodo de investigación, tal como se mostró en la Figura 3 y Figura 4, sin embargo, la tasa de desempleo se mantiene como una variable que afecta la adecuada inserción de este grupo etario al mercado laboral.

El estado ocupacional de los jóvenes (véase Tabla 12) se encuentra compuesto, en promedio para el periodo de investigación, por 41.2% de jóvenes ocupados, 6% de jóvenes desocupados y 52.8% de jóvenes económicamente inactivos. Es decir que la PET de los jóvenes se encuentra conformada por una PEA promedio de 47.2% y una PEI de 52.8%. Al mismo tiempo, la PO de los jóvenes representa un 87.2% en promedio dentro de la PEA de su mismo grupo etario, mientras que la PD representa un 12.8% en promedio (véase Figura

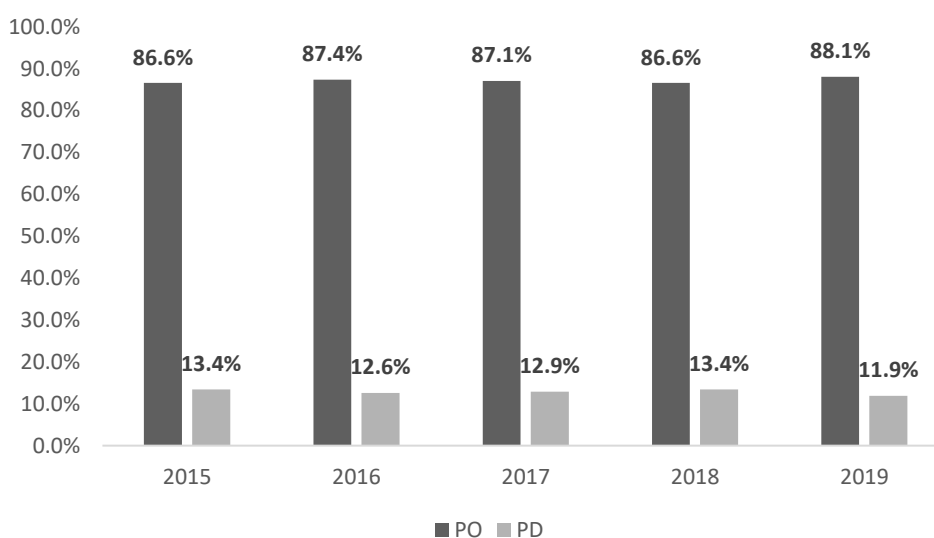
17). Los datos reflejan que hubo mejora en la situación laboral de los jóvenes, al igual que a nivel nacional, reduciéndose la tasa de desempleo en 1.5 puntos porcentuales de 2015 a 2019. Por su parte, la red de datos del SIMEL, igualmente establece que el promedio de tasa inactiva de jóvenes es aproximadamente 52.2%, resultado similar al obtenido mediante la EHPM.

Tabla 12 – Estado ocupacional de los jóvenes de El Salvador (%). Periodo 2015-2019

Estado ocupacional	2015	2016	2017	2018	2019
Ocupados	40.9%	42.0%	41.4%	39.7%	41.8%
Desocupados	6.4%	6.0%	6.1%	6.1%	5.6%
Inactivos	52.7%	52.0%	52.5%	54.2%	52.6%

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

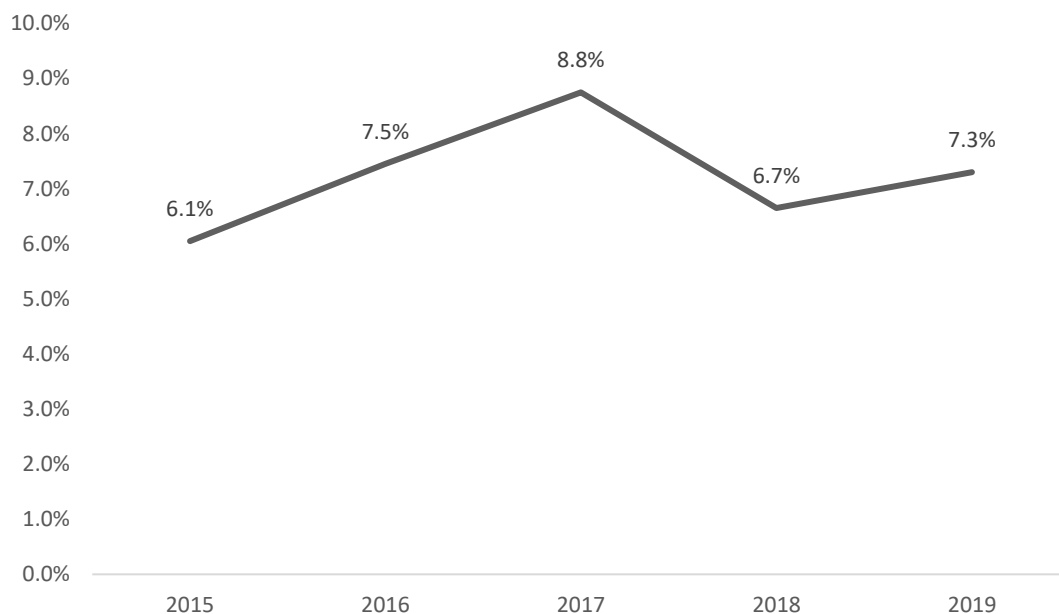
Figura 17 – Participación porcentual de la PO y PD en la PEA por grupo etario de 15 a 24 años en El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Pero el subempleo, tal como se ha explicado, es una variable que, al igual que la desocupación, afecta a la fuerza laboral de El Salvador. En el caso de los jóvenes, la tasa de SV (véase Figura 18) ha tenido un promedio de 7.2% para el periodo de investigación, con un incremento de 2.7 puntos porcentuales de 2015 a 2017, cayendo en 2.1 puntos porcentuales en 2018, para luego aumentar en 0.6 puntos porcentuales en 2019. Al contrastar estos resultados con la dinámica del desempleo mostrada en la Figura 17, se identifica que la disminución de la PD juvenil es inversa al aumento del SV juvenil, y viceversa, lo que, si bien mejora la inserción de los jóvenes al mercado laboral, implica un bajo desarrollo profesional al no ser el tiempo que la juventud quiere y está dispuesta a trabajar, eligiendo entre estar desempleado o no plenamente ocupados.

Figura 18 – Tasa de SV por grupo etario de 15 a 24 años en El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Por otro lado, a partir de estimaciones internacionales realizadas por ILOSTAT, se observa que la condición de desempleo es mucho más crítica para los jóvenes de El Salvador. En primer lugar, la tasa combinada de desempleo y fuerza laboral potencial (véase Tabla 13), es decir aquellas personas que no se encuentran trabajando pero tampoco buscan trabajo, presenta una brecha bastante amplia entre los jóvenes de 15 a 24 años con respecto de la población de 25 a más años para el periodo de investigación (9.1% en promedio). La situación en que puede devenir estos datos es la disminución en el interés por parte de jóvenes en optar por un empleo formal, ya que el aumento de 0.6 puntos porcentuales en la tasa combinada de 2015-2019 muestra que la constante tasa de desempleo juvenil y la menor aspiración por un empleo por este grupo etario son de vital interés en el marco internacional y nacional.

Tabla 13 – Tasa combinada de desempleo y fuerza laboral potencial en El Salvador por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019

Año	15-24	25-más	Spread
2015	13.9%	5%	8.9%
2016	14.1%	4.9%	9.2%
2017	13.2%	4.3%	8.9%
2018	13.1%	4.3%	8.8%
2019	14.5%	4.8%	9.7%

Fuente: elaboración propia con base en datos de ILOSTAT (2022)

En segundo lugar, de manera individual y combinada, existe en los jóvenes una tendencia al desempleo y subempleo superior al resto de los grupos etarios. En la Tabla 14 se observa cómo, comparativamente entre grupos poblacionales, el desempleo y subempleo visible es porcentualmente mayor para los jóvenes entre 15 a 24 años, con una tasa promedio de 17.2%, teniendo un comportamiento similar a la tasa de desempleo nacional para el periodo 2016 y 2019, siendo que de 2016 a 2017 la tasa de desempleo fue de 7% para posteriormente caer en 2018 al 6.3% y manteniéndose constante para 2019.

**Tabla 14 – Tasa combinada de desempleo y SV en El Salvador por grupos etarios (%).
Periodo 2015-2019**

Año	15-24	25-más
2015	15.6%	10.1%
2016	18.3%	11.9%
2017	18.4%	11.2%
2018	16.9%	9.6%
2019	16.9%	9.5%

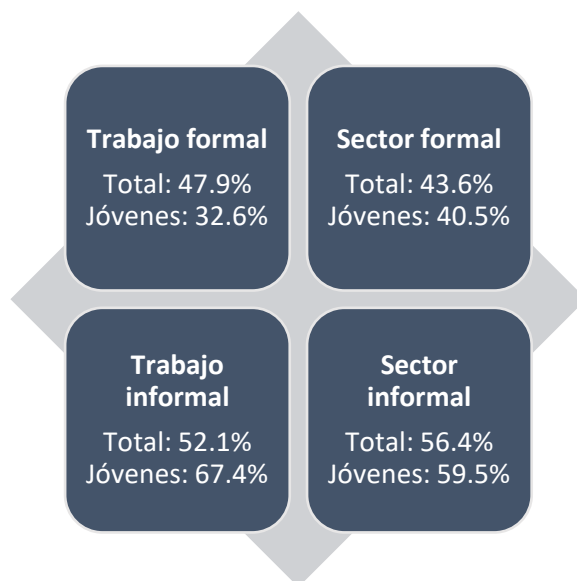
Fuente: elaboración propia con base en datos de ILOSTAT (2022)

CEDLAS, por su parte, ofrece un panorama general sobre el tipo de trabajo y sector al que se encuentra destinada la fuerza de trabajo en El Salvador (véase Figura 19). A nivel nacional, las esperanzas de obtener un trabajo formal son de 47.9%, mientras que en el sector formal de 43.6%, es decir, un poco más de la mitad de la población que se encuentra desempeñando alguna labor en El Salvador está trabajando en labores no profesionales, en establecimientos de menos de 5 trabajadores, es dueño de una empresa con menos de 5 empleados, y no cuenta con un esquema de seguridad social que debe ser garantizado por ley al no estar debidamente identificada y registrada.

Sin embargo, al trasladarnos al grupo poblacional de 15-24 años, la situación del mercado laboral es peor, debido a que únicamente el 32.6% de los jóvenes se encontraba desempeñando en un trabajo formal, mientras que el 40.5% en el sector formal. Por lo tanto, la participación de la juventud en trabajos y sectores formales es menor que el promedio nacional, a diferencia de la población adulta (25 a 64 años) que tiene una mayor esperanza de pertenecer a estas dimensiones formales y superando el promedio nacional. Estos datos, en coherencia con los niveles de desempleo y SV, revelan que la juventud de El Salvador se enfrenta a condiciones precarias en el mercado laboral, la presencia de las barreras de entrada condena a ubicarlos en el cuadrante 4 mostrado en la Figura 11.

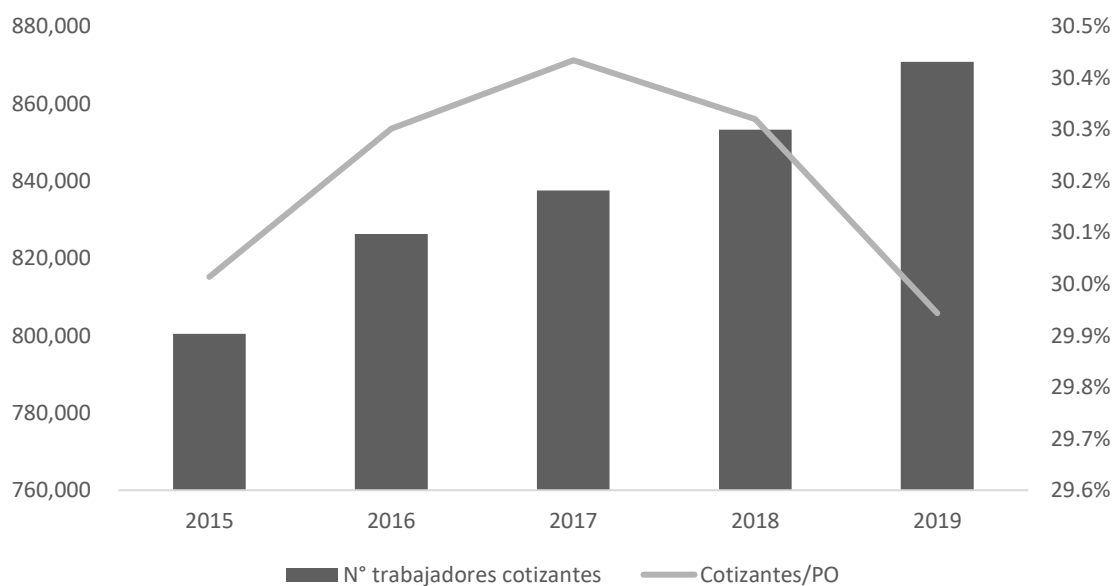
Por otro lado, la Figura 20 muestra que el número de trabajadores cotizantes al ISSS ha crecido en 8.8% de 2015 a 2019, siendo para este último un total de 870,793 trabajadores. Sin embargo, únicamente el 30.2% de la PO cuentan con un trabajo formal, es decir, 17.7 puntos porcentuales por debajo de lo mostrado en la Figura 19, lo cual indica que la mayor parte de trabajadores no cuentan con protección social y están desarrollando actividades informales (incluyendo a la población joven).

Figura 19 – Participación promedio nacional y juvenil en trabajos y sectores según su formalidad en El Salvador de 2015-2019 (%)



Fuente: elaboración propia con base en datos de CEDLAS (2021)

Figura 20 – Número de trabajadores cotizantes al ISSS y relación con la PO (%) de El Salvador. Periodo 2015-2019



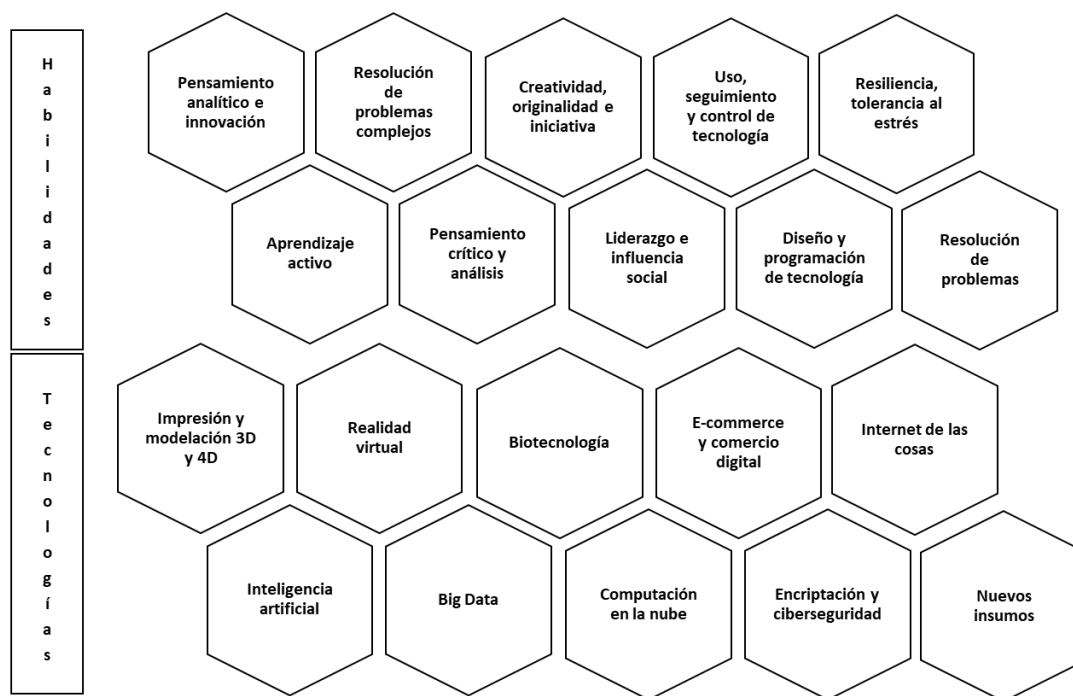
Fuente: elaboración propia con base en datos del ISSS y EHPM 2015-2019

Bajo este contexto del mercado laboral juvenil es de retomar la idea que las barreras enfrentadas por la juventud tienen como base los requerimientos impuestos por la demanda de trabajo, mencionando que, en su mayoría, los trabajadores deben de contar con habilidades

o educación avanzada, entrenamiento y alta productividad para que las empresas tengan un buen desempeño económico, tal como sugiere la teoría del capital humano.

El FEM (2020) reconoce que la dinámica del mercado laboral y, por ende, de las empresas puede conllevar a un desplazamiento potencial de trabajadores, en cara a los constantes cambios tecnológicos y la transición de nuevos trabajos emergentes, lo cual requiere habilidades y conocimientos que debe de adquirir la oferta laboral para 2025, tal como se observa en la Figura 21.

Figura 21 – Habilidades y tecnologías requeridas por la demanda laboral para el 2025



Fuente: elaboración propia con base en WEF (2020)

En este sentido, a partir de encuestas y entrevistas efectuadas por MTPS (2021), se reconoce que las principales habilidades, competencias, ocupaciones y nivel de estudio requeridos por las empresas de El Salvador en sus procesos de contratación son:

- Nivel de escolaridad mínimo: la mayor parte de las empresas (70.2%) requieren que los postulantes tengan educación media o básica completa.
- Habilidades blandas: las 3 principales habilidades son la iniciativa y proactividad (33.1%), trabajo en equipo (21.6%) y buena comunicación (21.6%).
- Habilidades duras: se destacan las habilidades específicas del área (46.5%), uso de herramientas de ofimática (23%), conocimientos contables y financieros (13.1%) y manejo de software de base de datos (4.7%).

Hay que tener presente que, si bien actualmente las empresas de El Salvador demandan estas características de la fuerza laboral, la pauta es marcada por el contexto internacional y los cambios del mercado y la tecnología, haciendo que de un momento a otro el criterio empresarial cambie y la fuerza laboral deba de aprender las tecnologías y habilidades mostradas en la Figura 21.

Esto último provoca mayores retos para los jóvenes, debiendo adquirir estas habilidades en un mismo periodo de tiempo que generaciones previas. Para valorar el grado de afectación que tienen las barreras de entrada al mercado laboral sobre las condiciones socioeconómicas de los jóvenes, primero se debe analizar y contrastar las características que poseen los jóvenes de 15-24 años con lo previamente expuesto.

2.2. Competencias de los jóvenes

Una vez comprendido el contexto que enfrentan los jóvenes y, por lo tanto, las barreras que deben superar, es de analizar las características que este grupo posee.

2.2.1. Nivel de escolaridad juvenil

Se ha mostrado que el mercado es sumamente demandante frente a las cualidades que deben tener los trabajadores, por lo cual los jóvenes deben demostrar el nivel de escolaridad alcanzado y la calidad obtenida. En la Tabla 15 se muestra que los jóvenes en 2015 y 2019 representan, a simple inspección, el grupo poblacional con mayor alcance de grados académicos, llegando a superar por 2.9 puntos porcentuales en 2015 y por 1.4 puntos porcentuales en 2019 al grupo etario de 25-34 para un nivel de 11-15 grados obtenidos, siendo una brecha bien definida.

Sin embargo, aunque los jóvenes son el grupo poblacional más preparado académicamente y superan el año de escolaridad promedio nacional para ambos años, se observa una baja de 3.3 puntos porcentuales entre periodos respecto a su participación del total poblacional; Montes (2018) explica que esta dinámica puede producirse, entre otras razones, por las elevadas tasas de homicidios y feminicidios juveniles, inseguridad, violencia, inclusión a grupos delictivos y la deserción escolar al reconocer que “a mayores grados alcanzados, mayores son las tasas de deserción” (p. 26). Lo anterior puede reflejarse en las elevadas tasas de inactividad juvenil (véase Tabla 12), otorgando un indicio que, aunque los jóvenes logren grados académicos altos, no implica una mayor actividad económica de estos.

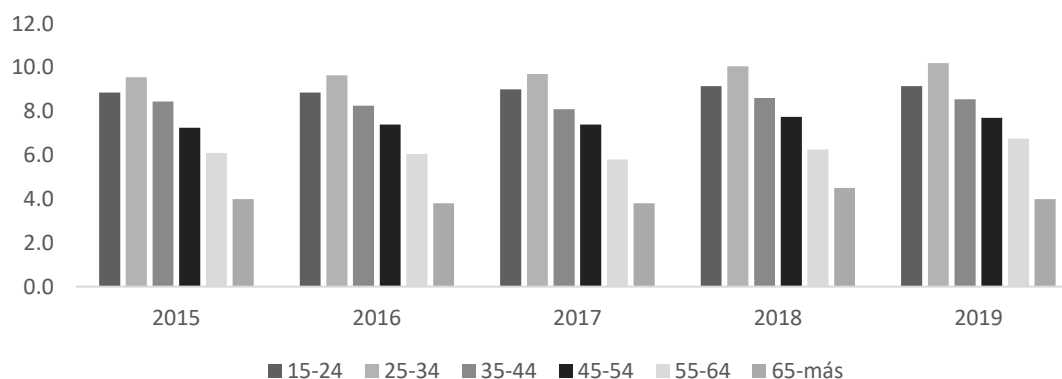
**Tabla 15 – Grado alcanzado por participación de grupos etarios de El Salvador (%).
Comparativo entre 2015 y 2019**

Año	Grupo etario	0-5	6-10	11-15	16-20	21-más	Total
2015	15-24	3.9%	15.5%	9.5%	0.5%	0.0%	29.4%
	25-34	5.0%	6.3%	6.6%	1.5%	0.0%	19.4%
	35-44	7.0%	5.6%	4.1%	0.9%	0.0%	17.6%
	45-54	6.5%	3.7%	2.1%	0.6%	0.0%	12.9%
	55-64	5.8%	2.1%	1.0%	0.3%	0.0%	9.2%
	65-más	9.1%	1.6%	0.6%	0.2%	0.0%	11.5%
	Total	37.3%	34.8%	23.9%	4.0%	0.0%	100.0%
2019	15-24	2.9%	13.4%	9.2%	0.6%	0.0%	26.1%
	25-34	4.1%	6.2%	7.8%	1.7%	0.1%	19.9%
	35-44	6.4%	5.2%	4.2%	1.1%	0.0%	16.9%
	45-54	6.8%	4.0%	2.4%	0.7%	0.0%	13.9%
	55-64	6.0%	2.5%	1.3%	0.4%	0.0%	10.2%
	65-más	9.8%	2.0%	0.8%	0.3%	0.0%	12.9%
	Total	36.0%	33.3%	25.7%	4.8%	0.2%	100.0%

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015 y 2019

Los resultados previos indican que el grupo etario más preparado académicamente es el conformado por personas de 15-24, pero tal como se ha comentado esto no necesariamente puede verse en la PO. De acuerdo con la Figura 22, los jóvenes ocupados, siendo los previamente caracterizados como más cualificados, son superados por la población de 25-34 años con un promedio de escolaridad de 9.8 grados; mientras que los jóvenes que forman parte de la PO tienen una escolaridad promedio de 9 grados. Pese a esto, los jóvenes son superiores al promedio nacional de PO y manteniéndose como un grupo capaz de desempeñarse en el mercado laboral.

Figura 22 – Escolaridad media de las PO por grupos etarios de El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Un punto clave dentro de la formación escolar es lo abordado en la dimensión 1 de la Figura 15, ya que el financiamiento de la educación es fundamental dentro de la teoría del capital humano. Según la Ley de Presupuesto del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2019), el MINEDUCYT tenía asignado US\$ 99.71 millones y su asignación de recursos para el desarrollo de la Ciencia y Tecnología u otorgamiento de becas es baja o prácticamente nula (véase Tabla 16), coincidiendo con los resultados del índice en su dimensión 1.

Tabla 16 – Participación en el presupuesto de MINEDUCYT por fuente de financiamiento (%). Año 2019

Unidad presupuestaria	Participación (%)
Dirección y Administración Institucional	3.0%
Gestión Educativa	2.2%
Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología	0.7%
Educación de la Primera Infancia	7.2%
Educación Básica	52.5%
Educación Media	9.2%
Apoyo a Instituciones Adscritas y Otras Entidades	13.7%
Programas y Proyectos de Inversión	0.6%
Cumplimiento de la Sentencia de El Mozote y Lugares Aledaños	0.0%
Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología	0.1%
Programas de Desarrollo y Protección Social	10.7%

Fuente: Ley de Presupuesto del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (2019)

Al comparar la asignación presupuestaria al ramo de educación con el gasto total del Gobierno en 2019, según CEPALSTAT, representó el 12.4% de la ejecución, cuya evolución para el periodo de investigación ha sido decreciente, cayendo de 2014 a 2019 en 1.6 puntos porcentuales. Por lo tanto, al haber un gasto decreciente en educación, al compararlo con el Producto Interno Bruto (PIB) este también ha ido disminuyendo su participación, siendo en 2014 de 3.9% y pasó a ser en 2019 de 3.4%.

Por otro lado, de acuerdo con información de la Matriz Insumo Producto (MIP) 2014 (véase Tabla 17), existe un destino a los servicios de enseñanza por parte de las familias correspondiente al 2.8%, ubicándose en la posición 13 de los productos o servicios que más adquieren, siendo las primeras posiciones: 1) comercio y reparación (15.2%), 2) actividades inmobiliarias (9.2%), y 3) actividades de servicios de comidas y bebidas (7.5%). Si bien la información corresponde a un periodo previo del análisis de investigación, sirve para comprender que los hogares no destinan muchos recursos para la educación. Por lo tanto, a nivel general, la inversión social en educación, tanto pública como privada, es baja, lo cual ayuda a validar lo mostrado en la Figura 15, además que esta ha ido disminuyendo con el tiempo por parte del sector público. Al mismo tiempo, el bajo destino de recursos a educación

presenta coherencia con la baja cobertura que tiene el sistema educativo, siendo menor al 40% para la educación media en promedio para el periodo de estudio.

Tabla 17 – Principales 15 productos o servicios consumidos por las familias en El Salvador (%). Año 2014

Categoría de producto o servicio	Participación
Comercio y reparación	15.2%
Actividades inmobiliarias	9.2%
Actividades de servicio de comida y bebidas	7.5%
Transporte	6.3%
Instituciones financieras y seguros	5.5%
Elaboración de productos de panadería y pastas	4.7%
Otros servicios	3.7%
Elaboración de otros productos alimenticios.	3.4%
Información y telecomunicaciones	3.2%
Procesamiento y conservación de carnes	3.2%
Fabricación de productos metálicos y electrónicos	3.0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	3.0%
Enseñanza	2.8%
Productos textiles y prendas de vestir	2.7%
Fabricación de coque y productos refinados de petróleo	2.7%

Fuente: elaboración propia con base en MIP 2014

Debido a la baja proporción de inversión en educación que destinan las familias, esto explica la tendencia a que la mayor parte de los centros educativos sean públicos. De acuerdo con datos de MINEDUCYT (2022a), más del 80% de las escuelas pertenecen al sector público y el resto son del sector privado, absorbiendo la misma proporción de estudiantes matriculados para el periodo de investigación, indicando una clara tendencia a que las familias prefieren optar por los servicios de enseñanza pública, lo que puede estar vinculado a los bajos costos, programas de apoyo al estudiante y la situación económica de las familias.

Ya se hizo mención que el mercado laboral es competitivo y los requerimientos de las empresas son exigentes al demandar a profesionales altamente preparados con alta calidad académica, por lo que, aunque los jóvenes representan una porción alta de la población con escolaridad superior al promedio nacional y tengan en cierta medida los fondos para costear sus estudios, si la calidad de la educación no responde a las necesidades de la demanda, entonces las barreras de entrada seguirán latentes.

En virtud de lo mostrado en la Figura 15 en su dimensión 3, los resultados en las notas PAES, de acuerdo con información del MINEDUCYT, ha presentado una leve mejora en promedio para las notas globales de 2015 a 2019, incrementando de 5.30 a 5.52 respectivamente. Sin embargo, estas notas reflejan que los estudiantes no logran superar la

nota mínima solicitada en la prueba (6.00), siendo coherente con lo presentado en el índice de calidad educativo, que la cualificación que adquieren los estudiantes al salir de la educación media es baja. De igual manera, esto se puede contrastar con la información presentada en la Tabla 9, ya que las habilidades que tienen los trabajadores en El Salvador, según el Índice Global de Competitividad se ha ido deteriorando durante el periodo de investigación y sugiere que los jóvenes al salir del sistema educativo no tienen las competencias educativas requeridas.

A partir de este contexto, no basta con que los jóvenes tengan un nivel de escolaridad superior al promedio nacional, ya que los servicios de enseñanza y la calidad de los conocimientos transmitidos se encuentra por debajo de las necesidades del mercado y las oportunidades de alcanzar algún nivel de aprendizaje avanzado o superior son limitados, lo que puede derivarse en “fugas de talentos” con aspiraciones a obtener educación o empleo fuera del país¹³, o bien mantenerse en la inactividad económica, debido a que no se cumplen sus expectativas salariales y oportunidades de trabajo. En este sentido, el mayor nivel de escolaridad no es una condición suficiente y necesaria para que los jóvenes superen las barreras de entrada al mercado laboral, sino que debe de ir acompañado con una auténtica mejora en la calidad educativa, pudiendo tomar de base las tres dimensiones previamente mencionadas, que garantice a los jóvenes un correcto desarrollo profesional.

2.2.2. Experiencia acumulada

A lo largo de la investigación se ha mencionado que la experiencia es una variable importante como parte del capital humano que poseen las personas, al igual que el nivel de aprendizaje, por tal razón se hace énfasis en las habilidades técnicas y la experticia adquirida por los jóvenes al momento de optar a un trabajo.

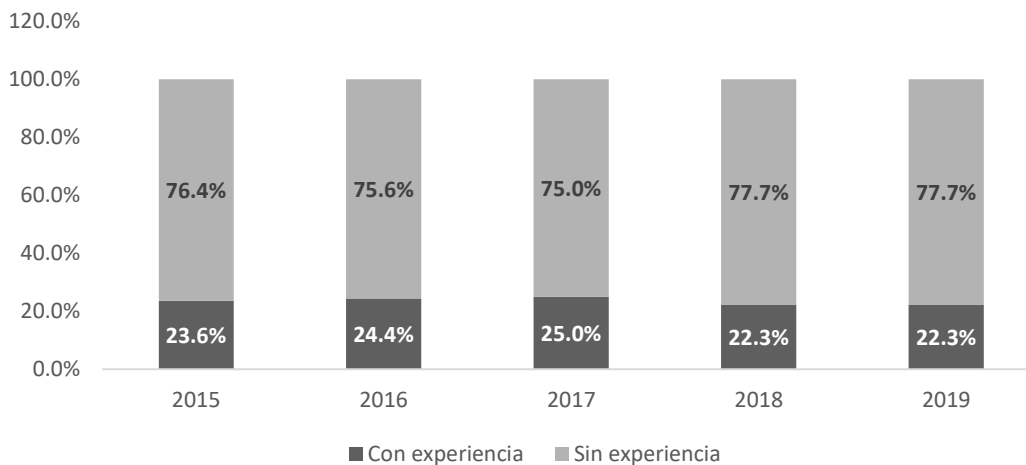
En la Figura 23 se muestra si los jóvenes que están desocupados previamente han desempeñado algún empleo, pero los resultados indican que la mayor parte de este grupo poblacional no ha tenido la oportunidad de poder colocarse en el mercado laboral, generando que el 76.5% no cuente con algún tipo de experiencia previa, y esta situación va empeorando con el tiempo, ya que la proporción de jóvenes sin experiencia ha aumentado en 1.3 puntos porcentuales de 2015 a 2019. Pero, de acuerdo con MTPS (2021), más de la mitad de los jóvenes (55.3%) de El Salvador poseen algún tipo de experiencia previa en el sector formal.

A lo anterior es de incluir la proporción de jóvenes que se encuentran desempeñando un trabajo formal. Previamente en la Figura 20 se mostró la proporción de trabajadores que, de acuerdo con el ISSS, se encuentran cotizando (trabajo formal) con respecto a la PO. Debido a que la información no está segregada por edad, entonces se asume una distribución

¹³ Las oportunidades de educación fuera del país y los procesos migratorios son variables que pueden influir en los resultados, sin embargo, no son considerados para el interés de este trabajo.

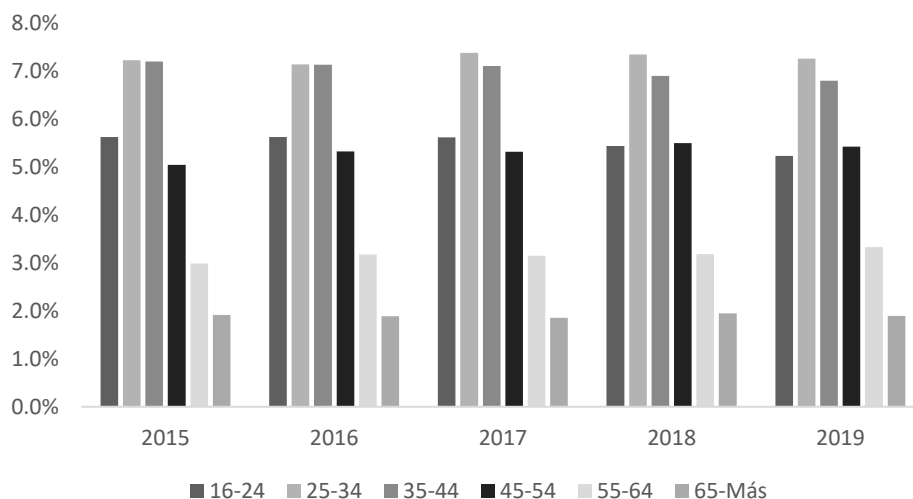
equitativa con respecto a la participación en la PO por grupos poblacionales, según datos de la EHPM, a partir de esto en la Figura 24 se muestra que tan solo un promedio del 5.5% de los jóvenes ocupados poseen un trabajo formal, estando por debajo de los grupos de 25 a 44 años, mientras que el restante 12.7% se desempeña en trabajos informales, lo cual muestra que la mayor parte de jóvenes no cuenta con experiencia en el mercado formal de trabajo.

Figura 23 – Jóvenes desocupados que cuentan con experiencia en un empleo de El Salvador (%). Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Figura 24 – Relación de trabajadores cotizantes con respecto de la PO (%) por grupo poblacional en El Salvador. Periodo 2015-2019



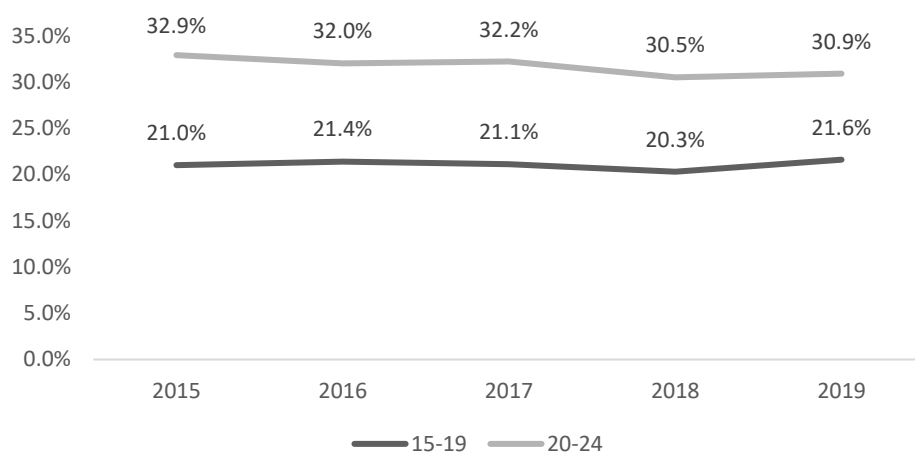
Fuente: elaboración propia con base en datos de ISSS y EHPM 2015-2019

La falta de experiencia y el desempleo se encuentran vinculados con la tasa de rotación laboral que presentan los jóvenes, ya que son problemas vinculados dependiendo del tiempo que un joven tarda en pasar de un estado de desocupación a ocupación. A partir de datos del CEDLAS (2021), hasta el año 2009 el tiempo de duración en meses del desempleo para los jóvenes era de 1.1, siendo inferior a la tasa de rotación nacional (1.2). Sin embargo, Novella (2019) explica que la rotación laboral juvenil en El Salvador se mantiene (79%) y ha empeorado (13%) al cierre de 2018, lo que genera un escenario de rotación horizontal hacia trabajos de calidad similar, sin ningún tipo de incremento en las condiciones de desarrollo profesional para los jóvenes.

Ante estas consideraciones planteadas para la PD juvenil, se presenta otro subgrupo clave dentro del análisis de la experiencia profesional, es decir, los NINIS. En la Figura 25 se observa que los jóvenes NINIS se dividen en dos grupos:

- Jóvenes de 15-19 años: este grupo poblacional resulta ser el menos afectado, con un promedio del 21% para el periodo de estudio, lo cual puede derivarse de la dependencia económica de los padres y que varios jóvenes aún se encuentran en el nivel de educación básica-media.
- Jóvenes de 20-24 años: son los jóvenes más afectados, presentando una brecha promedio con respecto del otro grupo de 10.7 puntos porcentuales. Esta situación es grave, ya que es la población que debería empezar a introducirse a la actividad productiva del mercado laboral (aunque sea parcial para la adquisición de experiencia) o, bien, seguir adquiriendo algún tipo de educación avanzada o superior que otorgue mayores oportunidades de obtener un empleo. Aunque existe una caída en 2 puntos porcentuales de la tasa de jóvenes NINIS, siendo algo positivo para reducir las tasas de inactividad económica de los jóvenes.

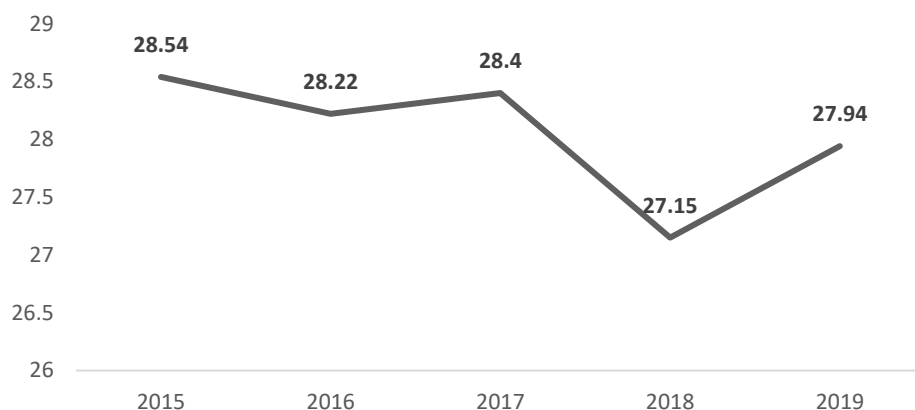
Figura 25 – Tasa de jóvenes que no estudian ni trabajan de El Salvador. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en la red de datos de SIMEL (2022)

También se ha explicado que dentro de la experiencia acumulada se encuentra la capacitación o formación técnica que puede recibir las personas. En la Figura 26 se muestra que al ampliar la concepción de los NINIS, mediante la inclusión de personas que tampoco reciben capacitación, los jóvenes se encuentran frente a una auténtica pérdida de capital humano al no poder optar ni siquiera por la adquisición de alguna habilidad técnica que fomente su probabilidad de incluirse al mercado laboral.

Figura 26 – Proporción de jóvenes (15-24 años) de El Salvador que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación. Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de CEPALSTAT (2022)

De acuerdo con datos de CEPALSTAT, los principales motivos porque los jóvenes NINIS están bajo esta situación son porque: 1) se dedican al trabajo de cuidados no remunerados en el hogar (promedio de 15%), 2) está desempleado (cesante) o busca trabajo por primera vez (promedio de 5.9%), y 3) otras razones (promedio de 3.5%). Para el segundo motivo, esta situación puede justificarse ante la ausencia de oportunidades y recursos, ya que según según el MTPS (2021) los jóvenes tienen un interés notable por ser contratados, inclusive bajo la modalidad de aprendizaje, es así que el 88.1% de jóvenes se encuentra interesado en ser contratado bajo un contrato de aprendizaje, y un 84.6% de jóvenes se encuentra interesado en participar en un programa de público de colocación bajo un contrato de aprendizaje; de igual forma explica que las grandes y medianas empresas se encuentran interesadas en su contratación, pero esto no se ve reflejado en la mejora de inserción laboral o experiencia adquirida por los jóvenes.

Por tal motivo, puede que los datos mostrados en los apartados anteriores indiquen alguna actitud de renuencia por parte de los jóvenes para salir de la inactividad y de los NINIS, pero no se debe emitir un juicio erróneo frente a las barreras de entrada dadas a nivel micro (demanda laboral de empresas) y el contexto macro (desempleo, subempleo, calidad de educación, falta de oportunidades, etc.) de El Salvador, lo cual, sin lugar a dudas, tiene implicaciones en las condiciones socioeconómicas de los jóvenes, cuyas nociones claves y círculo vicioso se reproducen (tal como se mostró en la Figura 1 y Figura 10).

2.3. Condiciones socioeconómicas de los jóvenes

Para comenzar a abordar las condiciones socioeconómicas de los jóvenes, primeramente es de considerar el grado de dependencia económica que presentan los jóvenes inactivos con respecto de las personas potencialmente activas, y es que, según CEPALSTAT, la tasa de dependencia económica de los jóvenes ha ido disminuyendo de 2015 a 2019, al reducirse de 44.1% a ser de 40.5% respectivamente, lo cual es coherente con la leve mejora de la población ocupado y la disminución de la inactividad juvenil mostrada previamente. Sin embargo, la tasa de dependencia económica sigue siendo muy elevada, inclusive la tasa de dependencia de los adultos mayores fue en promedio de 11.9%, lo cual muestra la necesidad de involucrar activamente a los jóvenes dentro del sector productivo, reduciendo estos niveles de dependencia por las barreras de entrada.

Ahora bien, es de revisar la condición socioeconómica de la PO juvenil. En la Tabla 18 se muestra que es el segundo grupo etario que está dentro del mercado laboral con mayor proporción de empleo asalariado, solamente por debajo del grupo de 25-34 años, presentando un incremento de 4.2 puntos porcentuales de 2015 a 2019. Estos resultados son coherentes con la información presentada en la Figura 22 y la teoría del capital humano, ya que estos dos grupos poblacionales presentan los mayores niveles de escolaridad media de la PO, lo cual se ve reflejado en un incremento de su proporción salarial, es decir, a mejor educación, mayor salarios. Pero, el promedio de PO juvenil asalariada para el periodo de estudio fue de 62.6%, esto quiere decir que, al ser la PO juvenil el 40.9% de la PET para este grupo etario, tan sólo el 25.6% de jóvenes devenga un salario.

Tabla 18 – Tasa de PO asalariada por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019

Grupos etarios	2015	2016	2017	2018	2019
15-24	61.3%	60.3%	61.7%	64.3%	65.4%
25-34	67.7%	67.8%	67.0%	68.4%	68.3%
35-44	56.0%	55.9%	56.6%	58.0%	55.6%
45-54	46.1%	48.1%	48.8%	49.6%	49.7%
55-64	37.0%	36.7%	36.4%	37.3%	38.8%
65-más	22.6%	23.4%	19.2%	24.4%	22.9%

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Ahora bien, a partir de la Tabla 19, los jóvenes, aunque en su mayoría perciben un salario, son los peor remunerados de los grupos etarios, ya que cuentan con un ingreso salarial por debajo del promedio nacional (brecha salarial promedio de US\$0.46 por hora) e inclusive ganan menos que la PO de mayor edad (brecha salarial promedio de US\$0.08 por hora) para el periodo de investigación. Esto, en conjunto con lo presentado en la Tabla 18, indica que el 62.6% de los jóvenes ocupados podían aspirar a devengar, en promedio para el periodo de investigación, US\$1.90 por hora cuando obtuviera un empleo.

Tabla 19 – Salario promedio por hora devengado por grupos etarios de El Salvador (US\$). Periodo 2015-2019

Grupos etarios	2015	2016	2017	2018	2019
Nacional	1.80	1.80	1.90	2.00	2.00
15-24	1.40	1.30	1.50	1.50	1.50
25-64	1.90	1.90	2.00	2.10	2.20
65-más	1.50	1.60	1.30	1.60	1.60

Fuente: CEDLAS (2021)

También es de mencionar que no toda la PO se encuentra plenamente ocupada en un empleo, dada la existencia del subempleo visible e invisible (para este último es mucho más difícil precisar sus resultados y efectos). Previamente se mostró en la Figura 18 la tasa de SV para los jóvenes, en la que se reconoció un promedio de 7.2%, es decir, al 62.6% de la PO juvenil que devenga un salario es de descontar la población que pese a estar dispuesta a trabajar las 40 horas semanales, no pueden por las condiciones del mercado laboral, obteniendo así que tan solo el 55.4% de la PO o el 22.7% de los jóvenes en edad de trabajar pueden aspirar a un salario semanal de US\$304.00 (similar al salario mínimo para el periodo de investigación), mientras que el 7.2% no pudo alcanzar este rango salarial.

CEDLAS (2021) realiza este mismo ejercicio, a partir de sus estimaciones mostradas en la Tabla 20, pero sus resultados son menos alentadores que los ya analizados, al considerar que los jóvenes no contaron con el ingreso salarial suficiente para alcanzar el mínimo legal urbano, además de marcarse una brecha de US\$61.00 entre lo devengado a nivel nacional y este grupo etario, mientras que existió una brecha de US\$93.00 frente al grupo etario de 25-64 años, únicamente superando al grupo de 65 a más años por US\$93.00.

Tabla 20 – Ingreso mensual salarial devengado por grupo etario en El Salvador (US\$). Periodo 2015-2019

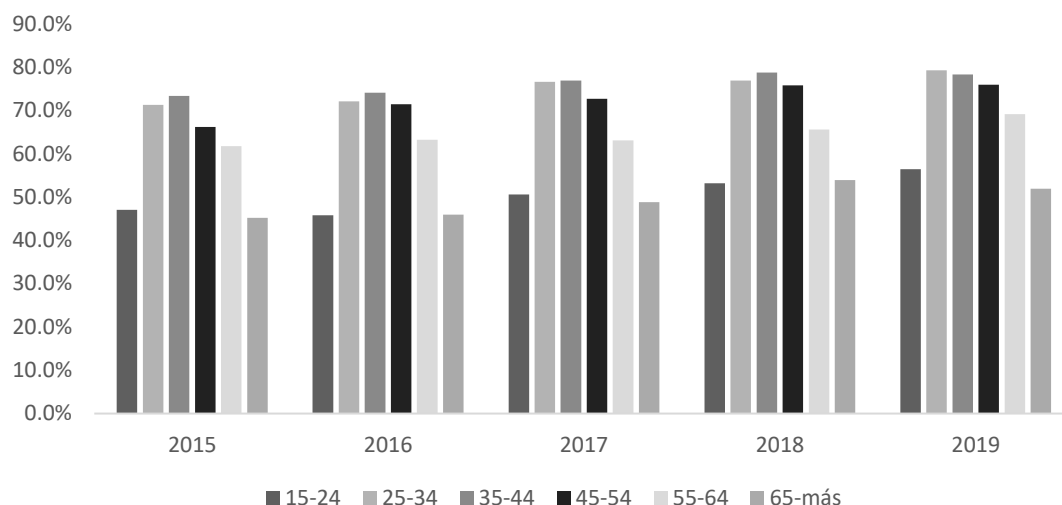
Año	15-24	25-64	65-más
2015	240.89	335.10	162.59
2016	228.80	331.30	159.50
2017	254.00	334.20	141.20
2018	268.33	357.85	174.75
2019	280.99	379.61	174.18

Fuente: CEDLAS (2021)

La capacidad que tienen los jóvenes para obtener ingresos que garanticen las condiciones socioeconómicas de un grupo de hogar, cuando se hacen con un empleo, son bien limitadas según lo explicado. En la Figura 27 se puede continuar con esta idea, ya que apenas el 50.6% de la PO juvenil pudo alcanzar en promedio a cubrir el precio de la Canasta Básica Alimentaria (CBA), estando solo por encima de la población de 65-más en 1.5 puntos porcentuales. Dicha condición socioeconómica de los jóvenes tiene lógica con lo mostrado

en la Tabla 20, ya que los jóvenes solamente pudieron aspirar a un salario promedio de US\$254.60, esto sujeto al precio de la CBA en promedio para el periodo de investigación de US\$199.60, significa que la PO juvenil tuvo que destinar el 78.4% de sus ingresos devengados para satisfacer sus necesidades básicas de supervivencia, dejando únicamente el 21.6% restante para necesidades de reproducción u ocio, es decir, los ingresos devengados son del todo precarios.

Figura 27 – Ocupados con acceso a la Canasta Básica Alimentaria (CBA) por grupos etarios de El Salvador (%). Periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015-2019

Tabla 21 – Condición de pobreza de los jóvenes por nivel educativo y categoría ocupacional en El Salvador (%). Comparativo 2015 y 2019

Condición de pobreza del hogar		Pobreza extrema			Pobreza relativa			No pobre			Total
		PO	PD	PEI	PO	PD	PEI	PO	PD	PEI	
2015	Básica	1.2%	0.0%	3.4%	2.9%	0.1%	9.7%	3.7%	0.1%	12.9%	33.9%
	Media	0.6%	0.0%	2.6%	2.1%	0.1%	10.6%	4.5%	0.1%	21.1%	41.6%
	Superior universitario	0.0%	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	2.5%	3.8%	0.2%	15.1%	22.3%
	Superior no universitario	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	1.4%	2.0%
	Educación especial	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%
	Total	1.8%	0.1%	6.3%	5.5%	0.2%	23.0%	12.3%	0.4%	50.5%	100.0%
2019	Básica	0.5%	0.0%	1.8%	1.2%	0.1%	6.7%	3.4%	0.1%	15.3%	29.0%
	Media	0.1%	0.1%	1.4%	1.4%	0.1%	8.0%	5.1%	0.2%	24.8%	41.2%
	Superior universitario	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%	2.0%	5.7%	0.3%	18.9%	27.4%
	Superior no universitario	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	1.6%	2.2%
	Educación especial	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%
	Total	0.6%	0.1%	3.4%	2.9%	0.3%	17.0%	14.5%	0.6%	60.7%	100.0%

Fuente: elaboración propia con base en datos de EHPM 2015 y 2019

Debido a las altas tasas de desempleo, la presencia del subempleo, la elevada rotación laboral y las exigencias de las empresas, en conjunto con las bajas expectativas salariales que pueden tener los jóvenes al emplearse, se puede hacer alusión que este grupo etario se enfrenta a condiciones socioeconómicas desfavorables que no permiten su auténtico desarrollo productivo y profesional en el mercado laboral.

La información presentada en la Tabla 21 ayuda a complementar lo señalado con los planteamientos del capital humano, a partir de dos enfoques:

- Nivel educativo: en el año 2015 se observa que los jóvenes que tienen una educación básica son los que presentan una mayor proporción de la PO con respecto de la PET juvenil (7.8%), seguidos de los que poseen un nivel de educación media (7.2%) y por los de educación superior universitaria (4.2%); mientras que para 2019 existe un cambio, al ser los jóvenes con educación los que cuentan con mayores oportunidades de ingresar a la PO (6.6%), seguido de los que poseen educación superior universitaria (6%) y los que poseen educación básica (5.1%), es decir, en cinco años se empezó a apreciar un cambio en las oportunidades de obtener un empleo por parte de los jóvenes que tienen una mayor preparación académica. Pese a lo anterior, los jóvenes que presentan mayores tasas de inactividad, tanta en 2015 como en 2019, son aquellos que tienen niveles de educación media, con una proporción de la PEI con respecto de la PET juvenil de 34.3% para el primero y de 34.2% para el segundo, lo que implica acciones para introducir nuevamente a estos jóvenes en la actividad productiva.
- Condición de pobreza: anteriormente ya se explicó que las expectativas salariales de lo que un joven puede llegar a percibir al obtener un empleo son realmente bajas, pero esto también puede reflejarse en las condiciones de pobreza de estos grupos. En primer lugar, los jóvenes considerados como pobres extremos para 2015 son aquellos cuyo nivel educativo era básico (4.6%) y medio (3.2%), encontrándose relativamente pocos jóvenes por debajo de esta categoría de pobreza (8.2%); para 2019 se produjo una disminución de 4.1 puntos porcentual de los jóvenes considerados como pobres extremos, pero siempre se mantuvo la misma estructura de aquellos con nivel básico (2.3%) y medio (1.6%). En segundo lugar, los jóvenes considerados como pobres relativos para 2015 eran en su mayoría los que poseían un nivel medio (12.8%) y básico (12.7%), pero también aparecía en mayor proporción los jóvenes con niveles superiores universitarios (2.9%), lo que conformaba un 28.7% de jóvenes considerados como pobres relativos; para 2019, al igual que los pobres extremos, la proporción de jóvenes cayó en 8.5 puntos porcentuales, lo que inicialmente indica que varios jóvenes pasaron a formar parte de los no pobres. Por último, si bien la proporción de jóvenes no pobres aumentó, la mayoría eran parte de la PEI, representando el 50.5% para 2015 y el 60.7% para 2019 (un incremento de 10 puntos porcentuales); aunque es de resaltar que, para ambos años y para los niveles de

educación media y básica, hay un incremento notable de los jóvenes que se encontraban ocupados con respecto de las condiciones de pobreza previas.

Con todos los elementos mostrados, hay que dejar claro que, a partir de la teoría del capital humano, los jóvenes son el grupo etario académicamente más formado, con mayores grados aprobados, pero carecen de experiencia profesional y habilidades técnicas que aumenten sus oportunidades para romper las barreras de entrada del mercado laboral, siendo contrastado con las altas tasas de inactividad, rotación laboral (lo cual no deviene en un incremento en la calidad de empleo al encontrar uno nuevo), desempleo y subempleo. Por tal razón, aunque un joven en El Salvador cuente con la formación académica, puede que esto no necesariamente le garantice un mayor acceso al mercado laboral y tampoco en la obtención de mejores salarios a devengar.

Realmente la situación de los jóvenes dentro del cambiante mundo del mercado laboral es una problemática que el Gobierno debe atender mediante acciones de políticas públicas, ya que de lo contrario esto puede mermar las condiciones de desarrollo, tanto de las generaciones presentes como de las futuras, en la actividad productiva, al no contar con las habilidades y conocimientos que demandan las empresas.

2.4. Comparación de políticas públicas y resultados. Periodo 2015-2019

El Gobierno del expresidente Salvador Sánchez Cerén siguió la línea dejada por su predecesor Mauricio Funes, mediante la cual se pretendía el fomento a la creación de empleo, mientras se legislaba la protección de los derechos laborales. En este apartado se comparan las políticas públicas y leyes implementadas bajo esta corriente del Gobierno (mostradas en la Figura 7 y Figura 8) con los resultados de las variables en cuestión, permitiendo entender si estas acciones incentivaron las oportunidades de empleo para los jóvenes de El Salvador.

2.4.1. Capacidad académica

La cualificación académica obtenida por los trabajadores es imprescindible como un requerimiento de la demanda laboral, es decir, las políticas públicas deben reconocer la necesidad que tienen los jóvenes para tener acceso a educación de calidad.

Por tal razón, la Ley General de Juventud reconoce en su artículo 2 que los jóvenes son aquellos que tienen una edad entre 15 a 29 años, a quienes, según el artículo 17, deben ser promovidas y dirigidas políticas que garanticen el derecho a la educación. Al analizar los componentes de política en educación planteados en la ley con el periodo de investigación se destacan los siguientes puntos:

- Buscan garantizar la educación continua y de calidad en todos los niveles: pero en la Figura 15 se ha mostrado que El Salvador cuenta con un índice de calidad educativo

bajo, a esto también se agrega lo presentado en la Tabla 16 en donde no existe una distribución de recursos en el ramo de educación que fomente la educación continua, siendo dirigidos más de la mitad de los fondos principalmente a la educación básica. Asimismo, los resultados obtenidos por los estudiantes en la PAES durante el periodo de investigación muestran que los jóvenes se enfrentan a un problema de calidad educativa, en especial los que se encuentran en el sector público (mayor al 80% de estudiantes matriculados), ya que son estos los que presentan peores resultados con respecto de los estudiantes del sector privado.

- Reconoce que se deben crear y diseñar contenidos pedagógicos digitales e interactivos, así como la utilización de las nuevas tecnologías: pero, igualmente, el índice de calidad educativa en su dimensión 2 considera que los procesos y la gestión no tiene una adecuada planificación para la inclusión de estos temas en los diferentes niveles educativos. Por su parte, a partir del Programa una niña, un niño, una computadora se planteó fortalecer las competencias digitales de los estudiantes, sin embargo, de acuerdo con Flores, et al. (2016), no se contaba con una adecuada planificación al momento de entregar y capacitar al personal docente que, al mismo tiempo, tenía que enseñar a los estudiantes, tampoco se poseía una adecuada estrategia metodológica que permitiera el aprovechamiento de las aproximadamente 100 mil computadoras entregadas, volviéndose reflejo de la baja preparación que tienen los jóvenes para la utilización de las nuevas tecnologías requeridas en el marco nacional e internacional.
- Establecer mecanismos para el acceso a becas: si bien existen otras instituciones gubernamentales aparte del MINEDUCYT que se dedican a la oferta de becas estudiantiles, ya se ha mostrado que el destino de recursos para este tipo de rubro es bajo desde dicha institución, requiriendo la necesidad de aumentar los fondos para, a su vez, mejorar la capacidad académica de los jóvenes. Si bien, a partir del Programa Jóvenes Talentos se busca incentivar el deseo de la juventud por el conocimiento científico, su efecto no se puede ver de forma generalizada, sino que a nivel individual al ser casos aislados que logran impulsar mediante academias sabatinas, olimpiadas y otorgamiento de becas, por lo cual no logra resolver la problemática de las barreras de entrada al mercado laboral.

Se destaca entonces que existe un reconocimiento por parte del sector público para asegurar el derecho a la educación de los jóvenes en El Salvador, aunque los resultados muestran que no hay una mejora significativa en calidad, planificación, recursos y acceso a mejores oportunidades educativas.

Para mejorar el acceso a la educación y la adquisición de experiencia laboral, a partir de la LEPINA, se plantean las modalidades de relaciones laborales como aprendices, establecidas en el artículo 62, sometiendo a las empresas a lineamientos para protección de los jóvenes, debiendo los primeros garantizar la flexibilidad suficiente para que puedan asistir

a los centros educativos y protección de sus derechos laborales. De acuerdo con el MTPS (2021), las empresas se encuentran en la disposición de contratar a jóvenes bajo esta modalidad de aprendizaje, obteniendo una respuesta positiva por las grandes (97.9%), medianas (93.5%) y pequeñas (88.2%) empresas, siendo las microempresas las que tienen el menor interés para contratar a jóvenes con esta modalidad (66.8%). Sin embargo, este artículo difiere con lo presentado en la Figura 21, al esperar que los jóvenes tengan una mayor resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad laboral, mientras que la demanda laboral es rígida en los tiempos de trabajo y, con esta ley, lo que puede provocar es una desmotivación al espíritu empresarial para la contratación de jóvenes.

2.4.2. Destreza profesional

La destreza profesional o experiencia, en conjunto con la capacidad académica, es una dimensión clave para mejorar las oportunidades de los jóvenes de insertarse al mercado laboral, por tal motivo, si los jóvenes adquieren una mayor experiencia entonces podrán disminuir los efectos de la barrera a la entrada. En El Salvador, La LEPINA, en el artículo 59, hace constar que la edad mínima para empezar a trabajar es de 14 años, estando dentro del rango de edad estudiado para los jóvenes, siempre y cuando no afecte el derecho a la educación.

En la Ley General de Juventud, según el artículo 18, se promueven las políticas de promoción del empleo juvenil. Principalmente busca la creación de programas para el fomento del empleo juvenil, así como el estímulo para empresas en contratar a personal joven y la defensa de los derechos de los trabajadores, es decir, busca que los jóvenes sean capaces de contar con cierto nivel de destreza profesional para que sean contratados. Uno de los programas insignias para fomento del empleo y la empleabilidad fue el Programa Jóvenes con Todo, el cual apoyó anualmente a más de 2000 jóvenes mediante un programa de pasantías con apoyo económico, fomentando la adquisición de experiencias desde los niveles de educación media para facilitar su inserción al mercado laboral.

Sin embargo, pese a este mecanismo legal, los resultados indican que no hubo una mejora significativa en términos de inclusión de jóvenes inactivos al sector productivo de la sociedad, así como tampoco se evidencia la reducción de los NINIS y, tal como se mostró en la Figura 23 y Figura 24, la experiencia de la PD juvenil y de la PO en un trabajo formal es muy baja, dificultando su adecuada entrada al mercado laboral. Lo anterior puede ser reflejo de los siguientes elementos:

- La LEPINA, según el artículo 69, impone que las empresas dispuestas a contratar jóvenes se encuentran sujetos a inspecciones y supervisiones permanentes en los lugares donde se encuentren trabajando. Más que una revisión empírica, estas medidas pueden suponer una actitud de renuencia por parte de las empresas a contratar jóvenes, de esta manera evitando cualquier tipo de intervención que pueda

suponer un perjuicio para los patronos. Ya que esto supone que los jóvenes no desempeñen labores prohibidas ni restringidas, que no impida la asistencia de jóvenes a la escuela o que no perjudiquen su salud física.

- El MTPS, en el artículo 1, establece que ningún niño, niña o adolescente tiene permitido desempeñar algún trabajo que atente contra su integridad física, salud y moral. Para esto define una serie de trabajos que no pueden desarrollar bajo ninguna circunstancia (véase Figura 8). Estas regulaciones se ven aplicadas, según artículo 2, para aquellos jóvenes que sean menores de 18 años de edad, remitiendo al mismo análisis aplicado para la LEPINA que al defender la vida y los derechos de este grupo etario, también se reducen las oportunidades de empleo; aún así, parece no tener un impacto tan grave en la proporción de la PO juvenil en su PEA, ya que de 2015 a 2019 hubo un aumento de 1.5 puntos porcentuales.

2.4.3. Habilidades especializadas y/o avanzadas

Las habilidades especializadas y/o avanzadas que fortalecen el capital humano de los jóvenes son consideradas en la política nacional de empleos decentes, siguiendo la línea marcada por la Ley General de Juventud. Entre las principales se destacan:

- Fortalecimiento de la articulación del sistema de educación técnica y profesional con las necesidades del sector productivo: marcan lo que debería ser una adecuada coherencia entre las políticas y programas educativos (en todos los niveles educativos) y de trabajo (principalmente jóvenes y grupos excluidos), en conjunto con las necesidades del mercado laboral y el sector productivo, lo cual no se ha mostrado en los resultados obtenidos.
- Generar y divulgar información oportuna sobre tendencias ocupacionales y demandas de competencias actuales y futuras del mercado laboral: implica el desarrollo de capacidades y metodologías de prospección y anticipación de necesidades de educación técnica, en conjunto con las instituciones de educación superior y centros de investigación económica. Sin embargo, tomando de base los resultados presentados, estas acciones no toman en consideración que la mayor parte de la población juvenil se concentra en los niveles de educación media para el periodo 2015-2019 (tal como se observó en la Tabla 21), naciendo de ahí el proceso de coordinación para que los jóvenes puedan atender a las necesidades del mercado, apoyando en su decisión para la formación profesional, lo cual también debe de ir acompañado por una guía del sector empresarial y las habilidades que estos demandan, es decir, fortalecimiento del capital humano.

La ley de incentivo para la creación del primer empleo joven, por su parte, considera, en el artículo 1, la necesidad que tienen los jóvenes entre 18 y 29 años que no cuentan con ningún tipo de experiencia laboral ni registro de cotización en el ISSS, de fortalecer sus

habilidades. Con este marco legal se generan las bases para incentivar a las empresas en la contratación de jóvenes, otorgándoles su primera oportunidad de experiencia técnica y profesional, así como, según el artículo 14, de entregarles a los jóvenes una constancia de trabajo que especifica las funciones desempeñadas, la duración del trabajo y las habilidades desarrolladas durante ese tiempo.

Si bien el marco regulatorio y las acciones planteadas en las políticas públicas abordan importantes puntos para que los jóvenes, en términos de capital humano, adquieran las habilidades especializadas y/o avanzadas, no se ha demostrado esfuerzos lo suficientemente capaces para revertir el actual contexto de la población joven frente a las barreras impuestas en el mercado de trabajo.

2.4.4. Socioeconómica

La presencia de las barreras de entrada al mercado laboral se encuentra asociada con las condiciones socioeconómicas de los jóvenes, y es que, a partir de la LEPINA en el artículo 60, se regula que la jornada de trabajo para las personas menores de 16 años no puede ser superior a 34 horas semanales, esto tiene implicaciones dentro del análisis realizado previamente, ya que los jóvenes de 15 años trabajan 6 horas semanales menos que el resto de la población, siendo una de las razones por la cual en la Tabla 20 los jóvenes devengan un salario mensual tan bajo para el periodo de investigación, no llegando a obtener tan siquiera el salario mínimo establecido por ley.

Pese a esto, la ley de incentivo para la creación del primer empleo de jóvenes en su artículo 18, motiva a las empresas para contratar a los jóvenes bajo la modalidad de primer empleo, ya que las primeras gozarán de deducciones de salarios mínimos legales vigentes del sector al que pertenecen en el impuesto sobre la renta, siendo aplicables para las contrataciones para un plazo mínimo de un año y no mayor a dos años.

Estas garantías legales son un buen paso para que los jóvenes puedan salir de la PD o al salir de la educación media o avanzada tengan la oportunidad de incluirse al mercado laboral formal de una manera más íntegra, reduciendo al mismo tiempo que este periodo de transición se alargue y, por lo tanto, sean parte de los NINIS, cuyos principales motivos ya fueron presentados. También este tipo de medidas puede impulsar a las empresas para contratar a más jóvenes en modalidades de primer empleo y de aprendizaje.

También se destacan esfuerzos a partir de la política nacional de empleos decentes, al plantear estrategias para el fortalecimiento del empleo juvenil, principalmente se ve enfocado en las capacidades de la fuerza de trabajo juvenil, destino de inversión pública en mano de obra juvenil y generación de trabajos y empleos decentes. La necesidad de la ejecución de dichas acciones va acorde con las habilidades y tecnologías mostradas en la Figura 21, ya que si los jóvenes no logran contar con estos requerimientos, entonces serán desplazados

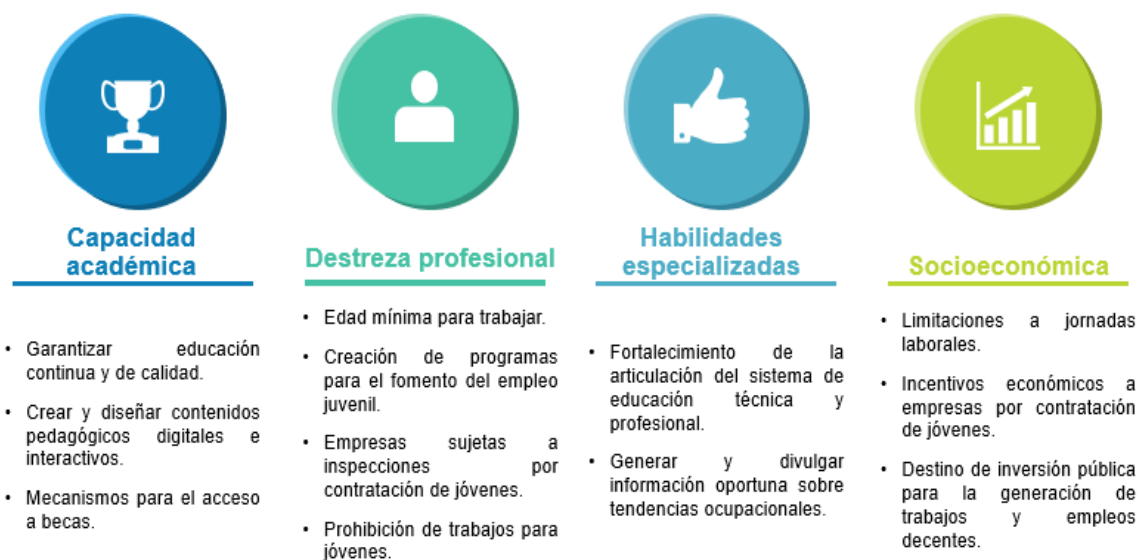
frente a la competitividad del mercado nacional e internacional, aumentando las tasas de PEI juvenil y la precarización de las condiciones socioeconómicas de este grupo etario.

De igual forma la LEPINA, según el artículo 63, establece que los jóvenes que desarrollen un trabajo deben de tener derecho a la previsión y seguridad social, esto incluye las prestaciones económicas y servicios de salud en las mismas condiciones que las personas de 18 años. Estas consideraciones de bienestar y derecho laboral si ha visto cierto grado de mejoría para los jóvenes; aunque en promedio, como se observó en la Figura 19, el trabajo formal juvenil sigue estando por debajo del nacional, del 2015 al 2019 hubo un incremento de 2 puntos porcentuales por parte de jóvenes que ahora poseían protección social, lo cual sugiere un avance en mejorar las condiciones laborales de los jóvenes.

2.4.5. Síntesis

Durante el periodo de investigación, y tomando de base la corriente filosófica del gobierno predecesor, las leyes establecidas reconocen la importancia que tienen los jóvenes en el mercado laboral, así como el fortalecimiento del capital humano y valoran la necesidad de regular acciones que atenten contra los derechos de los jóvenes (véase Figura 28).

Figura 28 – Relación de políticas públicas con resultados de la investigación



Fuente: elaboración propia

Pero, en su mayoría, las políticas públicas y leyes aplicadas tienen una posición protectora con los jóvenes, debido que se han centrado en el fomento a los derechos sociales como trabajadores y el cuidado de la salud física y emocional, más que incentivar el empleo juvenil. En este sentido, se han establecido medidas que, si bien son necesarias, no han fortalecido concretamente las competencias de los jóvenes para hacer frente a las barreras de entrada en

al momento de querer insertarse al mercado laboral formal. Por tal motivo, las leyes y políticas implementadas durante el periodo de investigación no generan los resultados esperados sobre el mercado laboral, nivel de aprendizaje, experiencia acumulada y condiciones socioeconómicas de los jóvenes, y más bien se muestra un estancamiento para este grupo poblacional.

Capítulo III. Discusión y conclusiones

3.1. Discusión

El enfoque de la investigación se ha centrado en las competencias de la oferta laboral para hacer frente a las barreras de entrada al mercado laboral, sin embargo pueden existir factores estructurales por el lado de la demanda que tengan afectaciones sobre los resultados presentados (por ejemplo, crecimiento económico, demanda en inversión, generación de nuevos empleos y capacidad de absorción de la oferta laboral, entre otros), pero que salen de los fines para esta investigación. En este sentido, la investigación ha cumplido con el enfoque metodológico y marco teórico propuesto.

Bajo el esquema de la teoría del capital humano y los resultados de la investigación, se propone para discusión las siguientes acciones de políticas públicas que permitan a los jóvenes adquirir las competencias que demanda el mercado cambiante del trabajo y enfrentar los efectos de las barreras de entrada al mercado laboral:

- El alcance y el acceso a la educación en todos los niveles debe de ser correspondido con altos niveles de calidad, para eso se necesita una actualización recurrente de los programas de enseñanza que sean recíprocos a la dinámica productiva, tanto nacional como internacional, así como de mecanismos de aprendizajes técnicos. Por lo tanto, la calidad educativa, tanto pública como privada, adquirida por los jóvenes debe ser lo suficientemente capaz para que cuenten con el perfil requerido por el mercado laboral: habilidades duras y blandas, manejo adecuado de las tecnologías y aprendizaje aplicado a las necesidades del mercado. Con estas consideraciones, al menos, los jóvenes se aseguran que al egresar de los diferentes niveles de educación, pueden contar con las habilidades y conocimientos para desempeñar las funciones con eficiencia, siendo un compromiso de las autoridades competentes en garantizar que este grupo adquiera dichas cualificaciones.
- Los recursos otorgados al ramo de educación son bajos con respecto al PIB y al gasto general del Gobierno, esto limita las acciones de políticas públicas, puesto que deben ser lo suficientes y necesarios para universalizar la educación media y superior, sugiriendo incrementar el presupuesto a este ramo y/o focalizar los rubros de gastos que conlleven a retornos futuros de ingreso y beneficios sociales. Además, los incentivos a la educación mediante la inclusión de un rubro para becas a jóvenes es un mecanismo que amplía las oportunidades de mejora continua para la mano de obra juvenil, permitiendo que esto sea transformado posteriormente en mayores empleos, niveles de productividad e ingresos. Esto también debe ser acompañado por una mejora en los programas de desarrollo de innovación y tecnología, siendo la clave de un mercado dinámico como el mostrado.

- Las alianzas o articulaciones entre los sistemas educativos-investigación-productivo son imprescindibles para que los jóvenes puedan enfrentar las asimetrías de información que imponen el mercado laboral, de esta manera pueden aprovechar sus procesos de aprendizaje-formación para adquirir las capacidades demandadas, además que esto puede conducir a la conformación de un auténtico sistema de ciencia, tecnología e innovación para el país. Para tal caso, como se ha presentado, los programas de pasantía o prácticas laborales de aprendizaje son relevantes en los jóvenes, siendo la experiencia un complemento (no sustituto) del nivel de preparación al currículum de los jóvenes, implicando la necesidad de ampliar el marco legal y los incentivos (temporales) para facilitar la inserción de los jóvenes al mercado laboral.
- Los incentivos fiscales otorgados a las empresas para el empleo de personal joven debe ser implementado como una fase inicial mientras se desarrollan las acciones previamente detalladas. Una vez se establecen las condiciones estructurales que resulten en mejores oportunidades para los jóvenes de obtener su primer empleo y experiencia profesional, minimizando o eliminando las barreras de entrada que enfrentan, estos incentivos deben irse eliminando progresivamente para no tener afectaciones dentro de las finanzas públicas.

Las propuestas de políticas públicas previamente detalladas, si bien simplificadas, retoman los principales elementos abordados a lo largo de la investigación, siendo una oportunidad de visibilizar la problemática que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral y, como bien se ha detallado, puede ser causa de muchas otras problemáticas.

3.2. Conclusiones

Los resultados obtenidos muestran que los jóvenes de 15-24 años en El Salvador representaron un grupo poblacional significativo para el periodo de investigación, lo que sugiere la importancia de focalizar acciones para disminuir las altas tasas de desocupación, subocupación e inactividad que poseen, especialmente cuando se efectúa un análisis comparativo con respecto de los demás grupos poblacionales, marcándose una brecha en términos de ocupación, salarios, condiciones del mercado laboral, entre otras.

Para enfrentar las barreras de entrada al mercado laboral, principalmente las exigencias de la demanda de trabajo en el marco nacional e internacional, las altas tasas de desempleo, subempleo visible y rotación laboral, y la dependencia de trabajos y sectores informales, los jóvenes deben estar sujetos a una elevada cualificación académica y técnica, además de contar con el acceso a oportunidades para ingresar al mercado laboral.

El nivel de escolaridad alcanzado por los jóvenes es la más alta de todos los grupos etarios, pero con el tiempo esta se ha visto disminuida en su participación y mantiene su concentración en los niveles de escolaridad básico y medio. Un elemento clave obtenido es que a mayor número de grados de escolaridad alcanzados por parte de los jóvenes, esto no

implica necesariamente mayores oportunidades laborales y tampoco una reducción de la inactividad económica. Lo último podría vincularse con la baja calidad en educación que ofrecen los centros educativos, especialmente cuando los estudiantes terminan la educación media y no logran obtener buenos resultados en la PAES. Lo anterior no es coherente con las necesidades del mercado laboral y, por lo tanto, aunque hayan muchos jóvenes con altos niveles de educación, no responde a los resultados que esperan las empresas, es decir, habrán muchos jóvenes “titulados” académicamente pero sin oportunidades de acceder a un empleo al no contar con los conocimientos que se demandan.

Por otro lado, y en relación a lo expuesto, hay una gran proporción de jóvenes desocupados que no cuentan con experiencia previa, además de existir un porcentaje reducido de jóvenes ocupados que cuentan con un trabajo formal, desempeñando la mayoría trabajos desde la informalidad y sin protección social. Los jóvenes también son los mayormente expuestos a altas tasas de rotación laboral que no devienen en la obtención de un mejor empleo. Esta situación ha provocado el crecimiento de los NINIS para los jóvenes de 15-19 años, además que, dentro de este grupo, existen jóvenes que tampoco reciben ningún tipo de capacitación, pese a que los jóvenes se encuentran dispuestos a desempeñar alguna función que les permita adquirir la experiencia para futuros empleos.

Los datos en cuestión muestran que no se rechaza la hipótesis específica 1, ya que las principales barreras de entrada de los jóvenes de El Salvador se encuentran asociadas al nivel de escolaridad (sin embargo, hay que acotar que no es como efecto del número de grados obtenidos, sino a la calidad educativa transmitida a los jóvenes, principalmente desde el sector público), experiencia acumulada (jóvenes que no cuentan con los conocimientos técnicos al momento de emplearse o buscar un trabajo) y el acceso a oportunidades (siendo limitadas, pese al interés que este grupo poblacional posee).

La existencia de barreras de entrada al mercado laboral en los se encuentran asociadas a sus condiciones socioeconómicas. Inicialmente, los jóvenes poseen una elevada tasa de dependencia económica (asociada a los niveles de inactividad); es el segundo grupo poblacional con mayor proporción de PO asalariada, pero muchos de estos no cuentan con trabajos formales, es decir, no tienen acceso a un sistema previsional y seguro de salud, lo cual reduce la calidad del empleo que desempeñan. Además, aunque exista una alta proporción de asalariados jóvenes, el ingreso por hora es bajo con respecto al resto de grupos poblacionales, lo cual inevitablemente produce una condición precaria que dificulta el acceso a la CBA en el país, sin la posibilidad de cubrir en su totalidad las necesidades de un grupo familiar. Esto también es provocado por los recursos limitados que tienen los hogares para adquirir habilidades y conocimientos especializados a nivel general, lo que provoca que muchos jóvenes ofrezcan su mano de obra sin contar con una adecuada preparación.

Al trasladar el análisis a las condiciones de pobreza del hogar de los jóvenes con edad de 15-24 años, se muestra que los niveles de pobreza han disminuido, tanto para los pobres extremos como relativos, esto reduce la precarización económica de muchos jóvenes. Pese a

lo anterior, las tres condiciones de pobreza se ven conformadas mayormente por jóvenes inactivos, especialmente se marca un crecimiento de 2015 a 2019 de jóvenes bajo una condición de no pobre pero con un estado de inactividad económica, es decir, que se ha superado el umbral de pobreza pero la dependencia económica se mantiene. Según lo mostrado, no se rechaza la hipótesis específica 2, debido a que las barreras de entrada que enfrentan los jóvenes en el mercado laboral si se ven asociadas a su condición socioeconómica.

En esta lógica, el Gobierno de El Salvador implementó una serie de leyes, políticas y programas focalizadas en la juventud, cada una con su delimitación según edad, y la relación que tienen estos con el mercado laboral. Dentro de estas medidas se han mencionado acciones y resultados esperados que están en coherencia con la teoría del capital humano, especialmente para que los jóvenes puedan mejorar y señalar sus conocimientos y habilidades al momento de querer insertarse al mercado laboral. En esta línea se establecieron varios puntos que definen el marco contractual al cual se ven sometidos principalmente los patronos al momento de emplear a un joven y la obligación del Órgano Ejecutivo de hacer cumplir estas normas. Estas leyes y políticas efectuadas para los jóvenes y el seguimiento de estas denotan, principalmente, un marco caracterizado por regular más las condiciones del mercado laboral a favor de la protección social de los jóvenes, lo cual es importante, y los acuerdos entre las partes contractuales, más que en fomento de las competencias para que los jóvenes puedan tener oportunidades de acceder a un empleo productivo. Por tal motivo, no se rechaza la hipótesis específica 3, ya que las acciones de políticas públicas ejecutadas durante el periodo 2015-2019 no lograron incentivar las condiciones de empleo formal de los jóvenes de El Salvador, sino que más bien se han restringido por dichas leyes al compararlo con el análisis de los resultados.

A partir de lo presentado, y dado que no se rechazan las hipótesis específicas, se entiende que, para la pregunta de investigación, los jóvenes cuentan con una capacidad educativa media, destacada por el nivel de educación alcanzado, pero con una falta notable en la calidad de educación obtenida y los resultados que los jóvenes adquieren no son lo suficiente para insertarse al mercado laboral; la capacidad técnica por experiencia acumulada es baja, ya que la proporción de jóvenes con acceso a un trabajo formal es reducida, así como jóvenes desocupados con experiencia previa, impidiendo que cuenten con las habilidades que respondan a las necesidades del mercado; las condiciones socioeconómicas de los hogares dificulta que los jóvenes inviertan en su capital humano, ya que la situación de pobreza y el bajo destino de fondos en educación están íntimamente vinculados. Por lo tanto, los jóvenes no cuentan con las capacidades suficientes ni necesarias para hacer frente a las barreras de entrada y sus efectos en la tasa de desempleo, subempleo, rotación laboral, inactividad y desarrollo humano.

Referencias

- Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, 223-238. Obtenido de <https://bit.ly/3zfWskM>
- Adecco Group Institute. (2020). *The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2020: Global Talent in the Age of Artificial Intelligence*. Obtenido de <https://bit.ly/3WjYf1V>
- Álvarez, F. (Abril de 2019). Análisis prospectivo del sistema educativo salvadoreño. San Salvador, El Salvador: UFG. Obtenido de <https://bit.ly/3SRxZJr>
- Aragón, J., & Cachón, L. (1999). Mercado de trabajo, empleo y políticas de empleo: Consideraciones desde una perspectiva europea. Madrid, España.
- Argumedo, J. (Octubre de 2006). Regulación y competencia en los mercados salvadoreños: estudio de los sectores eléctrico, telefónico, bancario, pensiones, valores, hídrico e hidrocarburos. San Salvador, El Salvador. Obtenido de <https://bit.ly/3TNPhbO>
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (26 de Marzo de 2009). Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia. *Decreto Legislativo N° 839*. San Salvador, El Salvador.
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (12 de Julio de 2012). Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado. *Decreto Legislativo N° 57*. San Salvador, El Salvador.
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (6 de Julio de 2012). Ley General de Juventud. *Decreto Legislativo N° 910*. San Salvador, El Salvador.
- Asamblea Legislativa de El Salvador. (Enero de 2019). Ley de Presupuesto del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología para el año 2019. San Salvador, El Salvador.
- Baena, E. (16 de Febrero de 2010). *El mercado de trabajo*. Obtenido de aprendeconomia: <https://bit.ly/3TQR7IX>
- Batthyány, K., & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales: Apuntes para un curso inicial*. Montevideo.
- BCR. (2014). *Matriz de Insumo Producto*. Obtenido de Base de datos económica-financiera: <https://bit.ly/3gLn2vy>
- Becker, G. (1992). Human Capital and the Economy. *American Philosophical Society*, 85-92. Obtenido de <https://bit.ly/3felBpf>
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A theoretical and Emprical Anlysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. (Marzo de 1995). Human Capital and Poverty Alleviation. Obtenido de <https://bit.ly/3Nn1v8Y>
- Becker, G. (2002). La naturaleza de la competencia. Eseade. Obtenido de <https://bit.ly/3TWJlgd>

- BM. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. Washington.
- BM. (2022). *Índice de capital humano*. Obtenido de <https://bit.ly/3fgZezk>
- Bolaños, F., & Rivera, M. (2016). *Los jóvenes nini en El Salvador*. El Salvador: Fundaungo.
- Carranza, M. (31 de Septiembre de 2004). Proyecto regional "El Salvador: Integración de jóvenes al mercado laboral". San Salvador, El Salvador.
- Cea, M. (1998). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis.
- CEDLAS. (Noviembre de 2021). *Estadísticas*. Obtenido de <https://bit.ly/3SQDsjM>
- CEPALSTAT. (2022). *Los ODS en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://bit.ly/3DKd1rt>
- Consejo Nacional de Competitividad. (2020). *El Índice Global de Competitividad del Talento: Análisis y comparación de la situación dominicana ante el mundo*. Obtenido de <https://bit.ly/3W5kSqM>
- Departamento de Economía UCA. (2017). *Análisis Socioeconómico de El Salvador, año 2017*. San Salvador: Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.
- DIGESTYC. (2021). *Publicaciones - EHPM*. Obtenido de <https://bit.ly/3U1q7Gk>
- Dulzaides, M., & Molina, A. (Abril de 2004). *Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso*. Obtenido de <https://bit.ly/3Ub7P5y>
- Falgueras, I. (2008). *La teoría del capital humano: orígenes y evolución*. Málaga, España.
- Félix, M., & Neffa, J. (2006). Acumulación de capital, empleo y desocupación. Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx. En J. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado del trabajo I. Marxistas y Keynesianos* (págs. 15-74).
- FEM. (2020). *The Global Competitiveness Report*. FEM. Obtenido de <https://bit.ly/3NhF1pH>
- Flores, F., Ramos, R., Ramos, F., & Ramos, A. (2019). Gestión de innovación tecnológica y globalización como factores impulsores de la calidad de servicio y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXIV(88). Obtenido de <https://bit.ly/3D7C0n5>
- Flores, E., Menéndez, C., Reyes, M., & Salazar, D. (Octubre de 2016). Investigación exploratoria sobre el impacto del programa presidencial niñez y juventud del futuro: Una niña, un niño, una computadora, en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los centros educativos del sistema público del municipio de Santa Ana. Santa Ana, El Salvador. Obtenido de <https://bit.ly/3NiTTnR>
- Freyssinet, J. (2006). Introducción a las teorías marxistas y radicales del mercado de trabajo: el análisis marxista de los mercados de trabajo. En J. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo I. Marxistas y Keynesianos*. (págs. 9-14).

- García, J., & Millán, A. (2017). Sindicatos y Estado de Bienestar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 97-111.
- Guerrero, D., & Guerrero, M. (Abril de 1999). Las políticas de empleo neoclásicas, keynesianas y heterodoxas. Sevilla.
- ILOSTAT. (2022). *Perfiles de países*. Obtenido de <https://bit.ly/3fmT80r>
- Iraheta, W. (2020). Índice de calidad educativa de El Salvador: Una propuesta de medición desde la academia. San Salvador, El Salvador: Observatorio de Políticas Públicas de la UFG. Obtenido de <https://bit.ly/3Nh5FiB>
- ISSS. (2022). *Portal de transparencia del ISSS*. Obtenido de Estadísticas: <https://bit.ly/3DiS9q5>
- Keynes, J. (1943). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://bit.ly/3NIE67u>
- Labajo, E. (17 de Febrero de 2016). El método científico. Obtenido de <https://bit.ly/3fgHggy>
- Manpower Group. (2020). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes. Obtenido de <https://bit.ly/3FwnVmg>
- Martínez, F. (2020). El sindicalismo y la contratación colectiva en El Salvador. San Salvador, El Salvador.
- Marx, K. (1973). *El Capital*. Obtenido de <https://bit.ly/3DbWPhe>
- Mazzucato, M. (2017). Sistemas de innovación: cómo dejar de subsanar las fallas de mercado para comenzar a crear mercados. En CEPAL, *Políticas industriales y tecnológicas en América Latina* (págs. 481-492). CEPAL. Obtenido de <https://bit.ly/3DjM4ty>
- MINEDUCYT. (2022a). *Estadísticas e indicadores*. Obtenido de <https://bit.ly/3sLARNr>
- MINEDUCYT. (2022b). *Indicador: Tasa bruta de matrícula por nivel educativo*. Obtenido de <https://bit.ly/3U7fjq7>
- Montes, K. (2018). Deserción escolar en El Salvador. El Salvador: USAID. Obtenido de <https://bit.ly/3sMuoln>
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales*, II(108), 27-39.
- Morán, C. (2007). Empleo juvenil y su derecho a la formación en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 131-148. Obtenido de <https://bit.ly/3DuY5gW>
- MTPS. (8 de Julio de 2011). Listado de Actividades y Trabajos Peligrosos en los que No Podrán Ocuparse Niños, Niñas y Adolescentes. *Acuerdo Ejecutivo N° 241*. San Salvador, El Salvador.

- MTPS. (Septiembre de 2017). Política Nacional de Empleo Decente. San Salvador, El Salvador.
- MTPS. (2021). Diagnóstico sobre necesidades formativas y habilidades requeridas por el sector empresarial: Análisis territorial de 4 departamentos. San Salvador, El Salvador: MTPS.
- MTPS. (2022). *SIMEL*. Obtenido de <https://bit.ly/3SKCQMI>
- Muñoz, V. (2009). Apuntes teóricos sobre la crisis del empleo juvenil. *Revista de Estudios de Juventud*, 47-65.
- Neffa, J. (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. En J. Neffa, & P. Pérez, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos* (págs. 21-94).
- Neffa, J. (2008). Revisitando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo. En J. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo III. Análisis institucionalistas* (págs. 79-138).
- Novella, R. (12 de Agosto de 2019). *Rotación laboral y calidad del empleo entre los jóvenes de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://bit.ly/3DL9uJv>
- Ochoa, P., & Coello, D. (2020). *Empleo, subempleo y desempleo juvenil: El caso de los jóvenes de Posorja*. Guayaquil: ESPAE Graduate School of Management. doi: <https://bit.ly/3W6GAut>
- OIT. (Octubre de 1982). Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo. Obtenido de <https://bit.ly/3U7CSiG>
- OIT. (2010). *Trabajo decente y juventud en América Latina*. Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3N7alr6>
- OIT. (2012). La crisis del empleo de los jóvenes: Hechos sobresalientes del informe de la CIT 2012. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2013a). *Trabajo decente y juventud en América Latina: Políticas para la acción*. Lima. Obtenido de <https://bit.ly/3FiIORM>
- OIT. (2013b). Diagnóstico del Empleo Juvenil en El Salvador 2013. Click Print, S.A. de C.V. Obtenido de <https://bit.ly/3TWIT2E>
- OIT. (2015). *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth*. Geneva. Obtenido de <https://bit.ly/3f7YJYo>
- OIT. (2019). *Encuesta empresarial de El Salvador 2019: Informe de resultados*. OIT. Obtenido de <https://bit.ly/3TRC1D1>

- OIT. (2021). Panorama Laboral 2021: América Latina y el Caribe. Lima, Perú: OIT. Obtenido de <https://bit.ly/3TJGW8U>
- Orellana, M. (2017). El Salvador: Empleo y Crecimiento. San Salvador: Talleres Gráficos UCA. Obtenido de <https://bit.ly/3TEwpfi>
- Oxfam. (2021). Annual Report 2020-21. Oxfam International. Obtenido de <https://bit.ly/3gLkGwR>
- Palacio, J., & Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Akal. Obtenido de <https://bit.ly/3Ft4Px7>
- Pastrán, R. (23 de Noviembre de 2020). *Nueve de cada 10 jóvenes en El Salvador enfrentan dificultades para acceder a empleo*. Obtenido de <https://bit.ly/3Wfcghu>
- Pérez, P., & Neffa, J. (2006). La teoría general del empleo según J.M. Keynes. En J. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo I. Marxistas y Keynesianos* (págs. 105-186).
- Porter, M. (1999). *La ventaja competitiva de las naciones*. Vergara.
- Ramírez, J. (Noviembre de 2002). El desempleo juvenil, un problema estructural y global: El papel de las organizaciones de la sociedad civil. Obtenido de <https://bit.ly/3gJy9oP>
- Reyes, G., & Martín, V. (2019). Consenso de Washington y repercusiones en inequidad económica y social. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 58-78. Obtenido de <https://bit.ly/3SF88Eo>
- Rodríguez, C. (2013). *Las fallas del mercado*. Obtenido de <https://bit.ly/3N4W4ex>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Sánchez, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(19), 133-162. Obtenido de <https://bit.ly/3DBc2tA>
- Secretaría Técnica y de Planificación. (2015). *Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019*. La Libertad. Obtenido de <https://bit.ly/3ffQc5C>
- SICA. (4 de Diciembre de 2019). *Juan Gabriel Reyes: "En el contexto centroamericano, el desempleo juvenil es tres veces mayor que el desempleo adulto*. Obtenido de <https://bit.ly/3sxe9IH>
- Stiglitz, J. (2000). *La economía del sector público*. Antoni Bosch.
- Stiglitz, J. (2002). Teoría de la información imperfecta: implicaciones de la política económica. *Revista del Centro Andino de Estudios Internacionales*, 219-226.
- Tecoloco. (18 de Enero de 2021). *Demanda laboral*. Obtenido de <https://bit.ly/3Wi3gIk>

- Torres, J., & Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 5-34. Obtenido de <https://bit.ly/3zrW3vG>
- UCW. (Junio de 2013). Entendiendo los resultados del trabajo infantil y el empleo juvenil en El Salvador. Roma. Obtenido de <https://bit.ly/3sEuWJK>
- Usategui, J. (1999). Información asimétrica y mecanismos de mercado. *Ekonomiaz*, 116-141.
- Valdés, V. (2013). Fallas del mercado y del gobierno en el sector aeronáutico mexicano. *Revista de Economía Institucional*, 253-283. Obtenido de <https://bit.ly/3TV3GTt>
- Varela, R., Castillo, R., & Ocegueda, J. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 111-140. Obtenido de <https://bit.ly/3WjC6AP>
- FEM. (Octubre de 2020). The Future of Jobs Report 2020. WEF. Obtenido de <https://bit.ly/3zRox2f>
- Weller, J. (Diciembre de 2010). Mercado laboral y diálogo social en El Salvador. Santiago de Chile, Chile: CEPAL. Obtenido de <https://bit.ly/3sBr5xo>