

# DIAGNÓSTICO SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS Y HABILIDADES REQUERIDAS POR EL SECTOR EMPRESARIAL: ANÁLISIS TERRITORIAL DE 4 DEPARTAMENTOS

DOCUMENTO DE TRABAJO  
NO. 3 2021

UNIDAD DE INTELIGENCIA DE MERCADO LABORAL (UIMEL)



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL





# DIAGNOSTICO SOBRE NECESIDADES FORMATIVAS Y HABILIDADES REQUERIDAS POR EL SECTOR EMPRESARIAL: ANÁLISIS TERRITORIAL DE 4 DEPARTAMENTOS

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances que se han dado en materia laboral, todavía existen grandes desequilibrios que reflejan que el empleo no se expande lo suficientemente rápido como para satisfacer el crecimiento de la fuerza de trabajo disponible. Los desequilibrios entre la oferta y la demanda laboral ha sido uno de los problemas estructurales a lo largo del tiempo en el mercado laboral de El Salvador. Estos desequilibrios son determinantes en los niveles de desocupación, subempleo y tasa de informalidad, pues las personas ingresan al mercado laboral informal ante la necesidad de asegurar sus condiciones de vida. Además, esto tiene repercusión en otras variables claves como los salarios, el nivel de productividad, calidad de vida de las personas trabajadoras; y en general la competitividad y el desarrollo económico y social del país.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), con el objetivo de abordar estudios específicos referentes al mercado laboral a nivel territorial y orientar programas que impulsen la inserción laboral de personas jóvenes, realizó un estudio sobre las habilidades, competencias, ocupaciones, nivel de estudio y otros elementos requeridos por el sector empresarial presente en cuatro departamentos del país. Este documento tiene un análisis territorial, pues se enfoca en cuatro de los departamentos que concentran un mayor desarrollo económico e industrial, y donde también se ubica gran parte de la fuerza de trabajo del país. Los departamentos en mención son: San Salvador, La Libertad, San Miguel y Santa Ana.

En este marco, el documento busca contribuir a la discusión inicial sobre los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo y las brechas existentes en relación a las necesidades actuales del sector empresarial en el país. Es asimismo un punto de partida para brindar insumos sobre las necesidades actuales en estos cuatro departamentos y poder continuar con una agenda de investigación sobre esta materia.

El documento está estructurado de la siguiente manera: en su primer apartado, una breve reseña sobre el futuro del trabajo, en el que se destaca la importancia del cambio de paradigma laboral sobre las habilidades y ocupaciones que serán más demandadas en un futuro cercano. En un segundo apartado, se expone el contexto del mercado laboral en El Salvador, con el objeto de caracterizar la realidad a nivel país. En un tercer apartado se presentan los principales



resultados del estudio, contrastando los requerimientos o demandas de las empresas con las características actuales de la fuerza de trabajo joven en estos departamentos estudiados. Finalmente, en el último apartado se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

A partir del documento, se concluye que este proceso de previsión de necesidades formativas y requerimiento de habilidades por parte del sector empresarial permitirá al MTPS, a las instituciones de formación, jóvenes, responsables de formulación de políticas, empleadores y trabajadores, orientar la toma de decisiones en materia de educación y formación. Además, brinda pautas para mejorar la utilización de las competencias y, por consiguiente, generar un mejor desarrollo del capital humano del país.

## II. FUTURO DEL TRABAJO

La disrupción tecnológica, el cambio demográfico y los modelos comerciales cambiantes siguen presentando grandes desafíos para los mercados laborales de América Latina. El empleo actual incorpora nuevas habilidades y promueve cambios en la forma de concebir a los empleos. Ante este contexto, surge el interrogante vinculado a ¿qué sucederá con aquellas personas que no logren adaptarse a los procesos de innovación?

La pandemia por COVID-19 ha sido otro de los factores que ha afectado el empleo en todos los países. Según estimaciones del Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) en su informe sobre el futuro del empleo del año 2020, el mercado laboral mundial puede absorber aproximadamente 150 millones de nuevos empleos tecnológicos en los próximos cinco años y muchos otros trabajos tradicionales se convertirán en "trabajos tecnológicos", que requerirán que los empleados que los ocupen tengan más habilidades digitales.

### ○ Trabajos con más vacantes

De acuerdo al informe, en el punto álgido de la crisis por la COVID-19, las contrataciones de personal disminuyeron a nivel mundial. Pero no sólo eso, muchas personas fueron despedidas o dejaron de hacer las actividades con las que producían un ingreso laboral. De igual forma, en el informe "Empleos del mañana" se menciona que las áreas de trabajo con más oportunidades para las personas en la actualidad y en los próximos años serán:



1. Profesiones del cuidado
2. Datos e inteligencia artificial
3. Ingeniería y computación en la nube
4. Medio ambiente
5. Marketing, ventas y producción de contenido
6. Personas y cultura
7. Desarrollo de productos

○ Habilidades que serán más demandadas

Respecto a las habilidades que serán más demandadas, el WEF prevé que las actividades tradicionales se convertirán en trabajos tecnológicos, que requerirán mayores competencias digitales. Pero también de otra índole, como las llamadas habilidades blandas. Según el WEF las diez habilidades que serán más demandadas, al menos hasta el 2025, son:

1. Pensamiento analítico y de innovación
2. Aprendizaje activo y estratégico
3. Resolución de problemas complejos
4. Pensamiento crítico
5. Creatividad, originalidad e iniciativa
6. Liderazgo e influencia social
7. Uso de la tecnología
8. Diseño y programación de tecnología
9. Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
10. Razonamiento y resolución de problemas

El Foro estima que para 2025, 85 millones de puestos de trabajo podrían ser desplazados por un cambio en la división del trabajo entre los humanos y las máquinas. Pero pueden surgir aún más empleos (97 millones) que se adapten mejor a la nueva división del trabajo. De igual forma, sugiere que los líderes empresariales continúan enfocándose en la rápida transformación digital. Según el informe, el 84% de los empleadores están supervisando una expansión significativa del trabajo remoto, y un tercio también implementa nuevas herramientas digitales para permitir la colaboración y la construcción de comunidades.



### ○ Empleos en riesgo de sustitución

En América Latina, algunos estudios replican el método de Frey y Osborne (FO)<sup>1</sup> para estimar la proporción de empleo en riesgo de sustitución. CEPAL por ejemplo estimó para el año 2018 la probabilidad promedio de automatización para 12 países de la región. Sus resultados indican que para El Salvador, la proporción promedio de ocupaciones susceptibles de ser automatizadas es del 67%<sup>2</sup>. CEPAL sin embargo ajustó el método original FO con el objetivo de dar cuenta a las características específicas de los mercados laborales latinoamericanos. En particular, considera el hecho de que un segmento importante de trabajadores se ubica lejos de la frontera tecnológica y cambios tecnológicos que desplazan esta frontera no los afecta, o por lo menos no lo hará en el futuro próximo.

Con el método ajustado, CEPAL estima que la rama de actividad económica con una probabilidad promedio de sustitución tecnológica mayor es la relacionada a la intermediación financiera, con el 22.4%, seguido de la enseñanza con el 20.7%.

El panorama anteriormente descrito brinda pautas para que los países puedan enfocar y adaptar sus políticas públicas de empleo a esta nueva realidad del mercado laboral, evaluando las ocupaciones habilidades que serán más demandadas en los próximos años por las empresas, con el fin de reducir la brecha entre la oferta y demanda laboral.

## III. CONTEXTO DE PAÍS

### 3.1. Mercado Laboral en El Salvador

Según datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), para el año 2020, la población total en El Salvador fue de 6,321,042 personas, el 61.7% se concentra en el área urbana y el 38.3% en el área rural. Por otra parte, las personas en edad de trabajar (PET) representan el 75.2% de la población total del país, siendo un 45.7% hombres y un 54.3% mujeres. Al desagregar el análisis por grupos de edad, se observa que las personas jóvenes de 16 a 29 años representan el 33.5%.

La tasa de participación en el mercado laboral de El Salvador en los últimos cinco años muestra una tendencia casi constante, donde en promedio, existen 62 personas ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo por cada 100 personas en edad de trabajar. Al desagregar este indicador por rangos de edad, se obtiene que aproximadamente el 57.4% son personas jóvenes, en un

---

<sup>1</sup> El método propuesto por Frey y Osborne (FO) utiliza la base de datos O\*NET (Occupational Information Network) de 2010, basada en una encuesta sobre características de ocupaciones, y la relaciona con el Clasificador Estándar de Ocupaciones (SOC2010) del Bureau of Labor Statistics (BLS) de los Estados Unidos. Combinando ambas fuentes identifican 702 ocupaciones con suficiente información sobre las tareas que realizan las personas ocupadas en ellas y con información del número de estos ocupados en el mercado laboral de los EEUU.

<sup>2</sup> Este dato resulta de la aplicación directa del método FO sin ajuste, es decir que se basa en el supuesto (implícito) que en estos países las ocupaciones tienen las mismas características y probabilidad de sustitución tecnológica que en los Estados Unidos



rango de edad de 16 a 29 años. Estas cifras indican que El Salvador tiene un bono demográfico que debe ser aprovechado a través de la formulación de políticas de empleo específicas.

Para 2020, de acuerdo a datos de la EHPM de la DIGESTYC, la fuerza de trabajo la conforman 2,917,617 personas, de este total, el 58.8% está representada por hombres y el 41.2% por mujeres. Por área geográfica, la fuerza de trabajo se concentra principalmente en el área urbana (64.5%), este dato es de gran utilidad cuando se realizan análisis sobre dinámicas productivas.

En línea con lo anterior, la EHPM revela que la población ocupada se concentra principalmente en el área urbana, con un 64.5%. Los hombres a su vez, representan una mayor proporción (58.7%) respecto a mujeres (41.3%). La tasa de ocupación para el área urbana y rural es del 93.1%. La población desocupada por su parte asciende a 200,943 personas, que equivale a una tasa de desocupación del 6.9% y al igual que en la población ocupada, está se concentra en el área urbana (64.5%) y la conforman principalmente hombres (60.6%). Respecto a rangos de edad, al igual que ocurre con otros indicadores, la tasa de desocupación es mayor en los rangos de 16 a 24 años (16.8%) y 25 a 29 años (14.0%).

La estructura de la población ocupada por categoría ocupacional denota que la mayor parte de la población se encuentra dentro de la categoría de asalariados (56.8%), de la cual el 67% son hombres y el 42.2% son mujeres, este comportamiento explica la dificultad que enfrentan las mujeres para poder emplearse, dados los diferentes estereotipos de género reproducidos en la sociedad y que trasladan a barreras de acceso al mercado laboral. Al analizar la categoría "cuenta propia", el 33% son mujeres y el 21.4% son hombres, esto nos lleva a inferir a que la mayor proporción de mujeres en esta categoría, puede deberse a la falta de oportunidades en el mercado laboral formal y la necesidad de tener un negocio propio que permita la subsistencia.

En el mercado laboral salvadoreño existen altos niveles de informalidad. De acuerdo a DIGESTYC, para el año 2020 las personas ocupadas en el sector informal representan el 50.9%, por sobre el 49.1% de ocupados en el sector formal. Al desagregar los datos por sexo, la EHPM refleja que la proporción de mujeres ocupadas en el sector informal (54.4%) es mayor respecto a los hombres (45.0%). Por rangos de edad, sucede un elemento relevante, ya que la informalidad es más alta en los grupos de edad extremos, es decir el que va de 16 a 19 años, con el 67.7% y el de 65 o más, con el 59.0%.

Este comportamiento se explica en gran medida por la dificultad que enfrentan principalmente los jóvenes con poca o nula experiencia y las personas adultas mayores para optar a un empleo formal; los primeros por estar en una edad que se considera temprana (16-19) y los segundos por encontrarse en una etapa considerada menos productiva.



Otro de los temas que ha despertado interés es la alta proporción de jóvenes que no estudian ni trabajan, comúnmente conocidos como NINI. Según datos recientes de la EHPM, el 27.0% de jóvenes de 15 a 29 años, no están incluidos en el sistema educativo ni en el mercado laboral. Al hacer un análisis por sexo, se observa una brecha significativa de aproximadamente 25.5 puntos porcentuales, ya que el porcentaje de mujeres es del 39.4%, mientras que los hombres representan el 13.9%. Esta brecha entre hombres y mujeres puede estar condicionada por la división sexual de las tareas del hogar y la formación familiar. Adicionalmente, una gran parte de las mujeres jóvenes que no trabajan ni estudian dedica su tiempo a labores domésticas; y otra parte al cuidado de menores, ambas actividades no remuneradas.

Una desagregación de interés para comprender la estructura del mercado laboral y los sectores o actividades económicas más representativas del país, es el de personas ocupadas por ramas de actividad económica. Para el caso de El Salvador, la EHPM del año 2020 refleja que el mayor porcentaje de las personas ocupadas se encuentra en las actividades relacionadas al comercio, hoteles y restaurantes, con el 31.2%; en esta actividad se da un caso singular, ya que las mujeres representan el 44.5%, mientras que los hombres representan el 21.9%, una brecha del 22.6%.

La industria manufacturera es otro de los sectores representativos para las personas ocupadas, ya que un 16.2% se encuentra vinculada a este tipo de actividades y al igual que en comercio, hoteles y restaurantes, las mujeres son mayoría (18.4%) respecto a hombres (14.6%); aunque en este caso, la brecha no es tan significativa.

A diferencia de las dos actividades anteriormente descritas, en las actividades agrícolas, de ganadería caza y silvicultura existe una brecha considerable de hombres ocupados respecto a mujeres, ya que los primeros representan el 22.7% y las mujeres únicamente el 3.4%, una diferencia porcentual del 19.3%.

### 3.2. Tejido productivo y empresarial

Al revisar los registros administrativos sobre patronos cotizantes al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) acumulados a agosto de 2019, en El Salvador, aproximadamente el 76.5% de las empresas son de tamaño micro y únicamente el 3.4% son empresas grandes (ver gráfico 1). Es preciso mencionar, que estos registros representan únicamente a patronos/empresas del sector formal, pero sirven como referencia (en ocasiones) para evaluar los requerimientos o necesidades de las empresas, en lo relacionado al perfil demandado de la fuerza de trabajo. El conocer la magnitud de cada segmento de empresas (y por ende su impacto en la actividad productiva) determina en cierta medida el tipo de políticas públicas de fomento de la producción y el empleo.





## IV. RESULTADOS

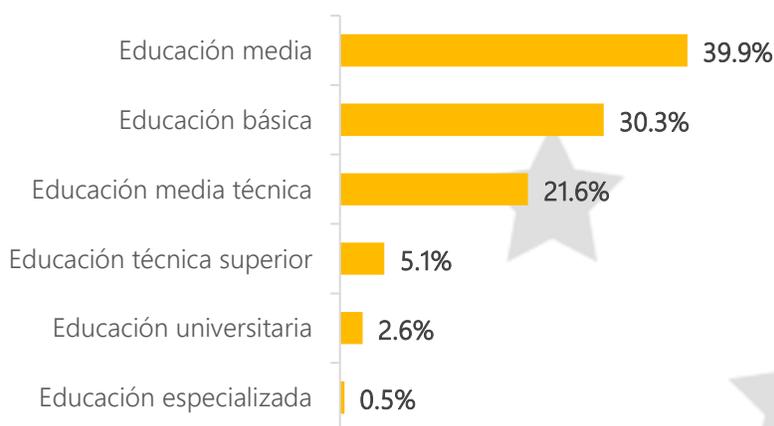
En este apartado se presenta un resumen de los principales resultados obtenidos del estudio. El alcance de dicha investigación estuvo determinado a nivel de cuatro departamentos, que son: San Salvador, La Libertad, San Miguel y Santa Ana. La selección de estos departamentos, obedece directamente a la mayor proporción de empresas formales en estos territorios. Para la investigación, se realizaron entrevistas y encuestas a actores claves del ámbito laboral, siendo estos: empresas, personas jóvenes y profesionales de Recursos Humanos (RRHH) con experiencia y trayectoria en procesos de colocación.

Los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas, permiten extraer datos e información relevante sobre habilidades, competencias, ocupaciones, nivel de estudio y otros elementos que las personas empleadoras consideran en los procesos de contratación de talento humano. A continuación, se presenta un resumen de la información obtenida.

### 4.1. Necesidades educativas y habilidades requeridas por las empresas

De un total de 426 empresas encuestadas, el 39.9% considera que las personas jóvenes deberían contar como mínimo con educación media (bachillerato general). Un porcentaje similar (30.3%) considera que las personas con educación básica completa (hasta 9° grado) cumplen con los requisitos mínimos para la contratación; mientras que las personas con un nivel educativo superior universitario y especializado son los menos valorados por las empresas, con el 2.6% y 0.5% respectivamente.

Gráfico 2: Nivel educativo mínimo requerido para la contratación de personas jóvenes.



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.



En lo referente a las habilidades blandas mínimas requeridas por las empresas (ver gráfico 3), hay tres que destacan: la iniciativa y proactividad con el 33.1%, el trabajo en equipo con el 21.6% y la buena comunicación con el 15.7%. La adaptación al cambio (3.5%) y el liderazgo (2.1%) son las habilidades menos valoradas por las personas empleadoras.

Gráfico 3: Habilidades mínimas requeridas por las empresas, en porcentaje.

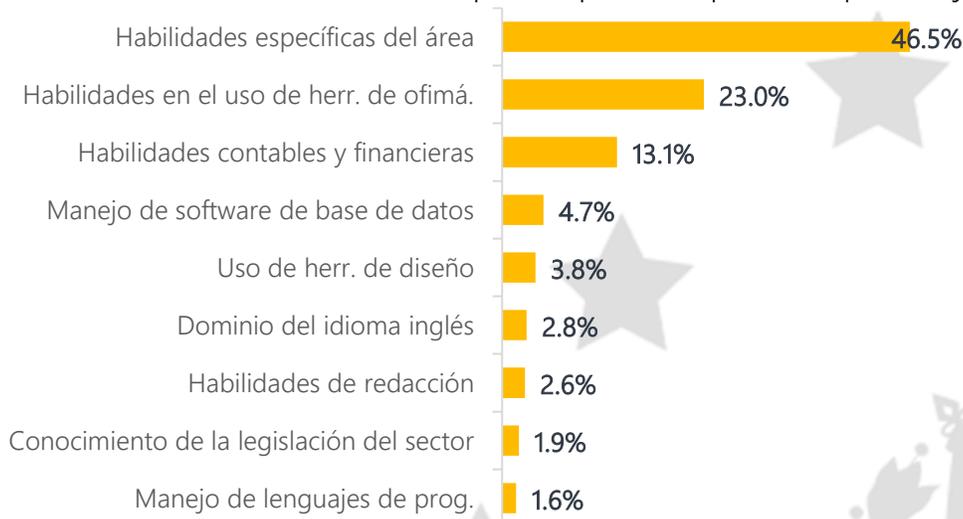


Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

Sobre las habilidades duras, las empresas ponderan: el uso de herramientas de ofimática (23.0%), habilidades contables y financieras (13.1%) y en menor medida el manejo de software de base de datos (4.7%). A diferencia de lo anterior, las empresas no consideran muy relevante las habilidades técnicas más especializadas, como el conocimiento sobre la legislación del sector (1.9%), el manejo de lenguajes de programación (1.6%) e incluso el idioma inglés (2.8%). Se observa asimismo un alto porcentaje (46.5%) de empresas que consideran las habilidades específicas de cada área, entre las que destacan: atención al cliente, conocimiento y habilidades en el área automotriz y manejo de máquinas y herramientas específicas (ver cuadro 1).



Gráfico 4: Habilidades duras mínimas requeridas por las empresas, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

Dentro de las habilidades específicas para cada área que se detalla en el gráfico 4, las empresas le dan mayor ponderación a las siguientes:

Cuadro 1: Habilidades específicas por área

Habilidades	
○ Manejo de máquinas y herramientas específicas	○ Conocimiento y habilidades para el área automotriz
○ Atención al cliente	○ Conocimiento en el área de cocina
○ Conocimientos en el área de la salud humana	○ Conocimiento en electricidad y manejo de material industrial
○ Habilidades específicas para la industria textil	○ Conocimiento para el área de ventas
○ Conocimiento en cosmetología	○ Conocimiento específico para la industria de la construcción

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

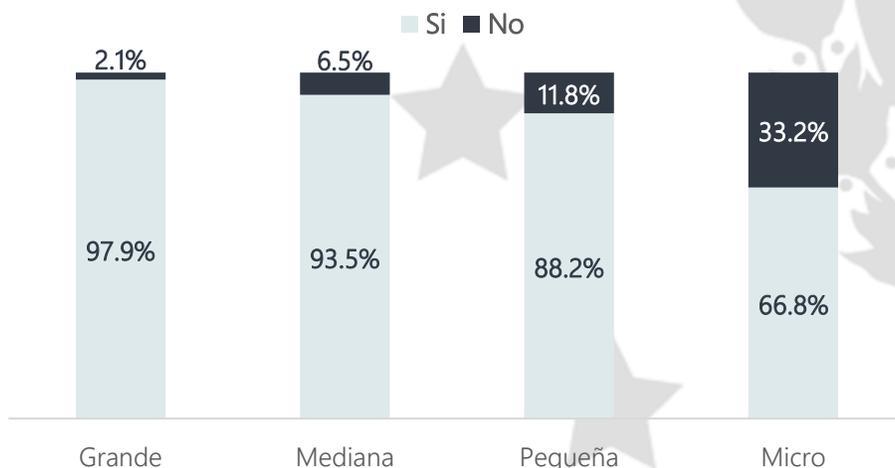


A las empresas se les consultó también sobre el conocimiento y aplicación de contratos de aprendizaje<sup>3</sup>, que ha sido uno de los programas promovidos y ejecutado por el MTPS, cuyo objetivo principal es promover la inserción laboral de las personas jóvenes, asegurando que su aplicación promueva la formación profesional que garantice el cumplimiento de los derechos laborales. Este tipo de programas, busca la articulación y conexión con diferentes sectores económicos del país para la generación de oportunidades de inserción laboral a través del desarrollo de habilidades y competencias bajo el aprendizaje.

El marco legal de referencia se encuentra establecido en el código de trabajo (art.61 al 70); de igual forma, se establecen atribuciones específicas al MTPS en materia de contratos de aprendizaje en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

De las empresas consultadas, el 97.7% de las grandes empresas estarían interesadas en formar parte de un programa que utilice los contratos de aprendizaje para la inserción de personas jóvenes; con un porcentaje similar sigue la mediana empresa con el 93.5%. Las microempresas, son el segmento que menos interés muestra en participar en este tipo de programas con el 66.8% (ver gráfico 5).

Gráfico 5: Interés de las empresas a participar en programas sobre contratos de aprendizaje del MTPS, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

<sup>3</sup> El art.61 del Código de Trabajo define contrato de aprendizaje como “El convenio escrito en virtud del cual una persona natural o jurídica se obliga por sí o por tercero a enseñar a otra persona natural la práctica o preparación técnica u oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa”.



A criterio de los profesionales de recursos humanos del sector empresarial, con experiencia y trayectoria en colocación laboral, las habilidades blandas y el conocimiento técnico son elementos indispensables y complementarios al momento de evaluar los perfiles de las personas a contratar. A continuación, se detalla una lista de habilidades blandas y conocimiento técnico específico que demandan con regularidad en los procesos de selección de personal.

Cuadro 2: Habilidades blandas y conocimiento técnico requerido por las empresas.

Habilidades blandas	Conocimiento técnico
Enfoque por competencias	Redacción
Trabajo en equipo	Capacidad de organizar actividades
Trabajo bajo presión	Dominio de conceptos básicos de ISSS y AFP
Adaptabilidad	Dominio de un segundo idioma
Pragmatismo	Dominio de herramientas de ofimática
Persuasión	Dominio de gramática en general
Inteligencia emocional	Habilidad numérica
Resiliencia para manejar problemas	Dominio de plataformas virtuales
Aptitud y Actitud	Conocer lo básico de la industria
Permanencia	Capacidad de organizar actividades
Compromiso	Dominio de conceptos básicos de ISSS y AFP

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

Las ocupaciones de interés para las necesidades de los profesionales de recursos humanos varían dependiendo del rubro de la empresa; sin embargo, una gran parte está relacionada a actividades de servicios, como asistentes de gerencias, asesores de ventas, asesoría financiera, entre otras. Una particularidad de los resultados obtenidos es que existe poca demanda en ocupaciones relacionadas a la industria y agricultura; aunque para esta última, existen factores determinantes que pueden explicar este hecho, como la localización y estructura productiva de los departamentos seleccionados para el estudio.



Cuadro 3: Ocupaciones de interés según necesidades profesionales de RRHH.

Ocupaciones	
○ Asistentes de gerencia	○ Mercadotecnia y publicidad
○ Bodegueros	○ Producción
○ Asesores de ventas	○ Técnicos en mecánica automotriz
○ Atención al cliente	○ Motoristas
○ Auxiliares de contabilidad	○ Recepcionistas
○ Digitadores	○ Ventas
○ Asistentes de planificación	○ Empacadores
○ Digitadores	○ Reclutadores
○ Área de asesoría financiera	○ Asistentes administrativos

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

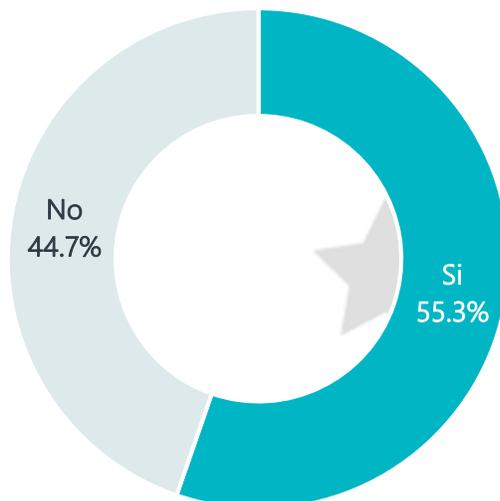
#### 4.2. Competencias de los jóvenes

En este apartado se brinda un contraste entre las necesidades del sector empresarial y las características, habilidades y formación de la fuerza de trabajo disponible en los cuatro departamentos seleccionados. Esto permite realizar una primera aproximación a las causas estructurales de los desequilibrios entre oferta y demanda de fuerza de trabajo a nivel local.

Como se puede ver en el gráfico 6, la mayor proporción de personas jóvenes encuestadas en estos departamentos manifestó que no cuenta en la actualidad con un empleo (60.3%). Sin embargo, cuando se consulta sobre si tiene experiencia previa de un empleo en el sector formal, el 55.3% manifiesta que sí, mientras que el 44.7% responde no haber trabajado aún este sector (ver gráfico 6).



Gráfico 6: Experiencia de jóvenes en un empleo formal, en porcentaje.



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

Del total de personas jóvenes que manifestaron estar trabajando, el 29.8% se encuentra en el rango de 18 a 20 años de edad (ver gráfico 7), este porcentaje varía levemente en los rangos de 21 a 23 años (26.5%) y en el de 24 a 26 (25.6%), sin embargo, en el rango de 27 a 29 este porcentaje disminuye hasta el 18.4%.

Gráfico 7: Rangos de edad de las personas jóvenes empleadas, en porcentaje.



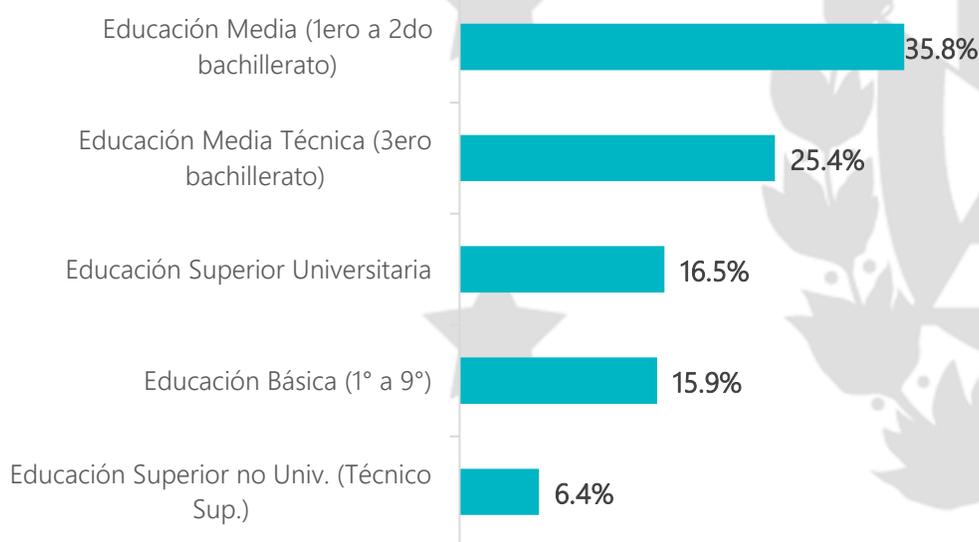
Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.



Del total de personas jóvenes entrevistadas (ver gráfico 8), el mayor porcentaje (35.8%) ha alcanzado estudios de educación media (1° a 2° años de bachillerato) y educación media técnica (25.4%). Los jóvenes que poseen educación básica y educación superior no universitaria son los que representan la menor proporción respecto al total, siendo el 15.9% y 6.4% respectivamente.

Al contrastar los requerimientos educativos requeridos por las empresas (ver gráfico 2) y el nivel educativo con el que cuentan los jóvenes se evidencia que existe cierta sintonía, al menos a este nivel, ya que de las personas jóvenes encuestadas el mayor porcentaje posee al menos educación media; sin embargo, para reducir posibles brechas en los requerimientos educativos de las empresas será necesario que la política pública de empleo se vincule con la oferta educativa.

Gráfico 8: Nivel educativo de personas jóvenes, en porcentaje.

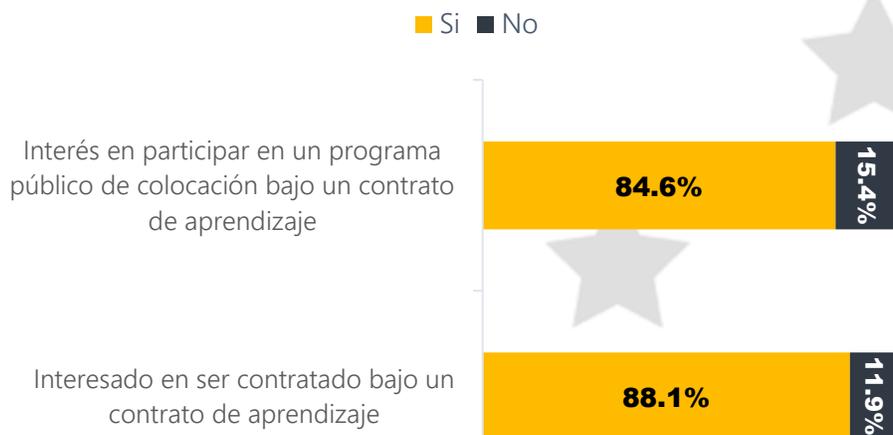


Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.

El 88.1% de las personas jóvenes encuestadas afirman su interés en ser contratados bajo la modalidad de contrato de aprendizaje; mientras que el 11.9% restante no muestra un interés en ello. En la misma línea a lo anterior, el 84.6% muestra interés en formar parte de un programa de una institución pública, orientado a la colocación de jóvenes bajo la modalidad de contrato de aprendizaje (ver gráfico 9).



Gráfico 9: Interés de jóvenes en ser colocados, en porcentaje



Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos a partir del levantamiento de datos realizados por ERAK 2020.



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La previsión de las competencias y habilidades que van a ser requeridas debe ser un proceso continuo y estratégico, en el que los actores del mercado de trabajo (empleadores, fuerza de trabajo, instituciones, etc.) identifiquen las necesidades futuras y se preparen para satisfacerlas, contribuyendo así a evitar que se produzcan disparidades entre la oferta y demanda.

Así mismo la disrupción tecnológica, el cambio demográfico y los modelos comerciales cambiantes abren paso a una nueva forma de concebir el empleo, en el que se debe tomar en consideración las ocupaciones y habilidades que serán más demandadas en el futuro próximo, especialmente aquellas vinculadas con la tecnología, ciencia, ingeniería y matemática. A esto, se suman los impactos en el mercado laboral derivados de la crisis por COVID-19, que está dejando como derivado una importante “brecha de habilidades” que requerirá de una renovación en las estrategias de formación profesional, con el objetivo de responder a esta nueva demanda de empleo.

Los resultados del estudio en cuatro departamentos del país brindan insumos importantes para identificar posibles brechas en los requerimientos educativos de las empresas y los niveles de estudio de la fuerza de trabajo joven. Sin embargo, aún es necesario ampliarlos a otros territorios y a un nivel más agregado. Lo anterior, permitirá no solo identificar las dificultades que enfrentan las empresas para ocupar puestos de trabajo cualificados, sino también para evaluar que tan funcional es el actual modelo educativo y si este, está acorde a los nuevos requerimientos o estándares de los sectores productivos del país.

Sobre las habilidades más demandadas por las empresas, el estudio refleja que es necesario que existan programas de orientación vocacional y talleres de habilidades blandas y técnicas que cumplan con las necesidades de las empresas, ya que éstas valoran las habilidades enfocadas a la iniciativa y proactividad, el trabajo en equipo, el uso de herramientas de ofimática, el manejo de software, entre otras. Para ejecutar este tipo de programas, es necesario que las instituciones de educación superior y de formación profesional sean un elemento clave de apoyo para el diseño e implementación.

Es necesario que se ejecuten programas específicos para la inserción laboral de personas jóvenes en el sector formal. En línea a lo anterior, la mediana y gran empresa muestra un mayor interés para ser partícipes en ser aliados estratégicos en los programas de inserción laboral de personas jóvenes mediante contratos de aprendizaje; para ello, se recomienda desarrollar talleres con jóvenes previo a su vinculación con las empresas; de igual forma, es necesario el desarrollo de pruebas de orientación vocacional e intereses ocupacionales, y acuerdo a los resultados, en una siguiente etapa se lleven a cabo talleres para reforzar las habilidades blandas



y habilidades técnicas mínimas demandadas por el sector. Al igual que para el caso del programa anterior, para este se recomienda hacer convenios con instituciones de formación profesional y educación superior.

Sobre las ocupaciones más demandadas, se concluye que la mediana y gran empresa requiere personal mejor calificado; mientras que la pequeña y microempresa requiere de personal más vinculado a "las artes u oficios". Con relación a la cantidad y tipo de personas a contratar se puede concluir que, para las micro y pequeñas empresas, dado que son segmentos empresariales menos especializados, requieren por lo tanto personal que tenga la disponibilidad de querer aprender un arte u oficio. A diferencia de la mediana y gran empresa que por los diferentes sectores en que operan requieren personal más calificado y que la enseñanza se orienta a procesos y procedimientos más especializados.

Finalmente, este proceso de previsión de necesidades formativas y requerimiento de habilidades por parte del sector empresarial permite al MTPS, a las instituciones de formación, responsables de formulación de políticas, jóvenes, empleadores y trabajadores orientar la toma de decisiones en materia de educación y formación, y redundar en una mejor utilización de las competencias y un mayor desarrollo del capital humano de país.



## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEPAL (2019). Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana. Riesgos de la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo. [En línea]. Consultado en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44637/1/S1900367_es.pdf).

DIGESTYC (2020). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2019. [En línea]. Consultado en: <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>.

ERAK CONSULTORES S.A. DE C.V. (2020). Consultoría para la identificación de brechas y Oportunidades de empleo y empleabilidad juvenil para La inserción de jóvenes en el mercado laboral a través De contrato de aprendizaje.

ISSS (2019). Registros administrativos sobre patronos cotizantes al ISSS enero-agosto de 2019.

OIT (2014). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. [En línea]. Consultado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_371815.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf).

OIT (2016). Determinar y Validar la demanda laboral y las necesidades de capacitación que tiene el sector empleador en Quito, Guayaquil y Manta. [En línea]. Consultado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ed\\_emp\\_msu/documents/projectdocumentation/wcms\\_458090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/projectdocumentation/wcms_458090.pdf).

OIT (2017). Previsión y ajuste de las competencias y los puestos de trabajo. [En línea]. Consultado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_755864.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755864.pdf).

OIT (2017). La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. [En línea]. Consultado en: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/brechahabilidades\\_cinterfor2017\\_seg\\_0.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf).

OIT (2020). La formación profesional es fundamental para el futuro del trabajo post-COVID en América Latina. [En línea]. Consultado en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_756271/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_756271/lang--es/index.htm).

WEF (2020). Informe sobre el Futuro del Empleo 2020. [En línea]. Consultado en: <https://es.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

Zevallos V. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. [En línea]. Consultado en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10874/079053070\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10874/079053070_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y).