

PORTADILLA

Juan Carlos Obando Montero
Lilliana Rojas Molina

Observatorio regional del mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Un modelo de implementación. Documento de trabajo.

Editor responsable: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)

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

13.01.2

ISBN 9968-818-29-1

Autores:

Juan Carlos Obando Montero
Observatorio Regional del Mercado Laboral
Lilliana Rojas Molina
Observatorio Regional del Mercado Laboral

Diseño portada e impresión:

PrintCenter
printcenter@racsa.co.cr

Cualquier observación puede ser remitida a la siguiente dirección electrónica:

omlregional@oml.oit.or.cr

Ofi plaza del Este Edificio B. III piso. Barrio Betania, Montes de Oca, San José, Costa Rica. Teléfono (506) 207-8735, Fax (506) 224-2678

x

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

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

Primera edición:

Abril 2007

Índice General

Reconocimientos	7
Presentación	13
Introducción	21
I. Parte	29
I.1 Características generales de Centroamérica y República Dominicana	31
I.2 Entorno general de los mercados laborales en Centroamérica y República Dominicana	35
I.2.1 Necesidades de formación profesional y capacitación en Centroamérica y República Dominicana	36
I.2.2 Debilidad del sector MIPYME en Centroamérica y República Dominicana	40
I.2.3 Migraciones y remesas	44
I.2.4 Desempleo juvenil	44
I.2.5 Trabajo infantil	44
II. Parte	29
Análisis de las características principales del mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana	48
2.1 Generalidades del mercado laboral de la región	36
2.2 Variables de la participación laboral	40
2.3 Perfil de la fuerza de trabajo	44
2.4 Características del desempleo	44

2.5	Características de los ocupados	44
2.6	Características de los puestos de trabajo	44
2.7	Evolución del perfil de la fuerza de trabajo, 2001-2005	44
2.8	Evolución del perfil de la población ocupada	44
2.9	Dinámica según las características de los puestos	44
Síntesis		13
Bibliografía		13
Anexos Estadísticos		21
Reconocimientos		7

Índice de Cuadros

■ Cuadro 1.1	Centroamérica y República Dominicana: algunos indicadores demográficos, 2005	II
■ Cuadro 1.2	Centroamérica y República Dominicana: algunos indicadores macroeconómicos, 2003-2006	II
■ Cuadro 1.3	Centroamérica y República Dominicana: número de empresas /establecimientos y empleos	II
■ Cuadro 1.4	Centroamérica y República Dominicana: remesas familiares como porcentaje del PIB, 2003-2005	II
■ Cuadro 1.5	Centroamérica y República Dominicana: nivel de aplicación de los convenios 138 y 182 de OIT	II
■ Cuadro 1.6	Centroamérica y República Dominicana: nivel de aplicación de la legislación	II
■ Cuadro 1.7	Centroamérica y República Dominicana: existencia de planes nacionales para la prevención y erradicación del TI y protección del adolescente trabajador	II
■ Cuadro 1.8	Centroamérica y República Dominicana: tasas de asistencia escolar por tipo de trabajo	II
■ Cuadro 2.1	Centroamérica y República Dominicana: población total por condición de actividad y participación laboral por sexo y zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.2	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral por sexo, según zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.3	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral por relación de parentesco con el jefe, según sexo, 2005	II
■ Cuadro 2.4	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo por sexo, según relación de parentesco con el jefe, 2005	II
■ Cuadro 2.5	Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por sexo, según zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.6	Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por sexo, según zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.7	Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada por zona de residencia, según rama de actividad, 2005	II
■ Cuadro 2.8	Centroamérica y República Dominicana: composición de la población, según rama ampliada, 2005	II
■ Cuadro 2.9	Centroamérica y República Dominicana: composición del producto interno bruto por rama de actividad, 2005	II

■ Cuadro 2.10	Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada por tipo de inserción, según zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.11	Centroamérica y República Dominicana: presencia de las mujeres en los distintos tipos de inserción por país y zona, 2005	II
■ Cuadro 2.12	Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada según jornada, tamaño y zona por país, 2005	II
■ Cuadro 2.13	Centroamérica y República Dominicana: estructura de la población ocupada según estrato productivo y zona de residencia, 2005	II
■ Cuadro 2.14	Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la fuerza de trabajo, según sus características personales, 2001-2005	II
■ Cuadro 2.15	Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la población ocupada, según sus características, 2001-2005	II
■ Cuadro 2.16	Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la población ocupada, según rama y estrato productivo, 2001-2005	II

Índice de Gráficos

■ Gráfico 1.1	Centroamérica y República Dominicana: población viviendo bajo condiciones de pobreza	II
■ Gráfico 1.2	Centroamérica y República Dominicana: evolución del índice de desarrollo humano, 2000-2006	II
■ Gráfico 2.1	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de los hombres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.2	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de las mujeres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.3	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de los hombres, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.4	Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de las mujeres, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.5	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral, por sexo, 2005	II
■ Gráfico 2.6	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral, por zona de residencia, 2005	II
■ Gráfico 2.7	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral total, según relación de parentesco con jefe de hogar, 2005	II
■ Gráfico 2.8	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral rural, según relación de parentesco con jefe de hogar, 2005	II
■ Gráfico 2.9	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo total, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.10	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo rural, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.11	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral total, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.12	Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral rural, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.13	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de los hombres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.14	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de las mujeres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.15	Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo total, por intervalo de edad, 2005	II

■ Gráfico 2.16	Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo rural, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.17	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de los hombres, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.18	Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de las mujeres, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.19	Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo total, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.20	Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo rural, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.21	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de los hombres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.22	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de las mujeres, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.23	Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados, por intervalo de edad, 2005	II
■ Gráfico 2.24	Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.25	Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados rurales, por nivel educativo, 2005	II
■ Gráfico 2.26	Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la ocupación principal, según rama de actividad por país, 2005	II
■ Gráfico 2.27	Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la ocupación principal, según categoría ocupacional, 2005	II

Anexos Estadísticos

■ Cuadro A-1	Centroamérica y República Dominicana: determinantes de la participación laboral por sexo, 2005	II
■ Cuadro A-2	Centroamérica y República Dominicana: perfil de la fuerza de trabajo, 2005	II
■ Cuadro A-3	Centroamérica y República Dominicana: determinantes de la inserción laboral exitosa por sexo, 2005	II
■ Cuadro A-4	Centroamérica y República Dominicana: perfil de los desempleados, 2005	II
■ Cuadro A-5	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación por sexo, 2005	II
■ Cuadro A-6	Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación, 2005	II
■ Cuadro A-7	Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la ocupación principal según características de los puestos de trabajo, 2005	II

Reconocimientos

A Juan Diego Trejos, economista y académico de la Universidad de Costa Rica, por permitir utilizar el documento “Mercados laborales y trabajo decente en Centroamérica y República Dominicana (Situación, desafíos y políticas)”, como punto de partida de este informe. Asimismo, por su colaboración en la elaboración de los cuadros estadísticos, los cuáles fueron elaborados a partir de la información enviada por el Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) y por el apoyo brindado en la elaboración y revisión del documento aquí presentado.

A Ignacio Nicolau de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), Gerardina González, Directora de la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Pedro Parra Oncins del Ministerio de Trabajo de España y Leonardo Ferreira Neves, Especialista Política Económica e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT, por el apoyo brindado en la revisión y envío de observaciones del documento aquí presentado, las cuáles permitieron enriquecer el mismo.

A David López y Javier Varela del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés), de la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana (OIT), por la elaboración del tema sobre Trabajo Infantil.

A Manuel Córdoba y Bolívar Pino, del Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL), por su valiosa colaboración en el envío de información estadística.

A los Especialistas de la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sus aportes al documento.

A las siguientes personas, las cuales a través de entrevistas o cuestionarios nos brindaron su valiosa opinión, la cuál fue fundamental para la elaboración del presente informe:

- Guillermo Dema, Director Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana (IPEC-OIT).
- Carlos Sojo, Director Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Costa Rica)
- Licda. Carmen Capuano, Directora Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Costa Rica.

- Rita María Mora Mesén, Responsable Servicio de Intermediación de Empleo y Gestión. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA-Costa Rica).
- Omar Arguello, Gestor. Formación y Servicios Tecnológicos. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA-Costa Rica).
- Ing. Edgar Barrios López, Jefe División Técnica. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP-Guatemala).
- Roberto Ardón. Director Ejecutivo. Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF-Guatemala).
- Shirley Saborío, Directora Ejecutiva. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP-Costa Rica).
- Kattia Madrigal. Directora Estudios Económicos. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP-Costa Rica).
- Pedro Rodríguez Velásquez Director Ejecutivo. Confederación Patronal de República Dominicana (COPARDOM-República Dominicana).
- Rodrigo Aguilar, Coordinador General. CTRN-Costa Rica.
- Miguel Ángel Lucas. Secretario General CTC-Guatemala.
- Félix Blanco. Coordinador Referente Nacional. Organización Sindical. El Salvador.
- Rebeca Guzmán. Dirigente Organización Sindical. El Salvador.
- Luis González. Convergencia Sindical CUT Panamá.
- Eulogia Familia. CNUS. Organización Sindical. República Dominicana.
- Emilio Zevallos, Responsable del área de investigación. Fundación para el Desarrollo Sostenible (FUNDES-Internacional).
- Erick Quesada Ramírez - Gerente Regional. Manpower. Centroamérica y Caribe.
- MSc. Paula Antezana. Consultora - Especialista en Derecho del Trabajo y Trabajo Infantil.
- Alexander Godínez. Especialista en Derecho Laboral OIT.

Presentación

La Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) del Sistema de Integración Centroamericano (SICA), la Oficina Subregional de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana y la Dirección del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), y ejecutado en el marco de la CECC, se congratulan en presentar el primer informe del mercado de trabajo centroamericano, elaborado por el Observatorio Regional del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OML).

El presente estudio, es el primer producto elaborado por el citado Observatorio Regional. Se trata de una visión de conjunto del ámbito laboral de la región, y hace especial hincapié en los desafíos, en esta materia, desde una perspectiva comprensiva de todos los países del área.

Con este producto, el Observatorio Regional responde a sus dos principales objetivos: 1) mejorar la calidad de la información sobre el mercado de trabajo centroamericano y de República Dominicana y 2) facilitar el conocimiento y la difusión permanentes entre los agentes sociales del comportamiento del mercado laboral en la región.

Otra de las características que aporta riqueza al análisis resulta, precisamente, de la visión del conjunto de países. No cabe duda que el primer paso para favorecer la integración centroamericana es el conocimiento de la situación de la región. En este sentido, el estudio que estamos presentando y los sucesivos informes del OML darán insumos para, por una parte, promover la armonización de las estadísticas e indicadores que permita la comparación de los diagnósticos nacionales, la selección y focalización más afinada de objetivos prioritarios, y la evaluación de los resultados de las políticas de empleo y, por otra parte, identificar asimetrías, su conceptualización, sus ámbitos, caracterización, explicación y lineamientos para la corrección.

El objetivo general al que el Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, financiado por la AECI, pretende contribuir, no es otro que la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de la integración regional. El estudio que estamos presentando responde al proceso de integración centroamericana y brinda insumos regionales de conjunto, que hacen posible emprender las acciones apuntadas en el párrafo anterior y facilitan la formulación de políticas de armonización de empleo y formación, destinadas al cumplimiento de la declaración

Tripartita para el fomento del empleo y el trabajo decente en Centroamérica y República Dominicana, impulsada por la OIT y suscrita por los Ministros de Trabajo, los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores de la región, en Tegucigalpa el 30 de junio de 2005 y posteriormente, ratificada por los jefes de Estado y de gobierno de los países del Sistema de Integración Centroamericano (SICA).

El documento que estamos presentando supone un primer paso en la programación del OML que aborda temas clave del sector laboral, las características generales del mercado regional, el entorno de los mercados laborales, incluyendo las necesidades de formación profesional, las MIPYMES, migraciones y remesas, desempleo juvenil y trabajo infantil, así como un análisis pormenorizado de los indicadores de empleo, es decir: participación laboral, fuerza de trabajo, desempleo, ocupados, perfiles de oferta y demanda, dinámicas y una síntesis de los hallazgos.

El estudio arroja como conclusión dos desequilibrios, por una parte, las marcadas asimetrías existentes en la región y por otra la disociación entre crecimiento del PIB y reducción de la pobreza.

Las asimetrías regionales constituyen, sin duda, un freno al desarrollo integral de cada uno de los países del área, agudizan las brechas existentes, generan fenómenos migratorios ilegales y tensiones sociales que llegan a la violencia, disminuyen el comercio interregional y encarecen los costos comerciales de las exportaciones. A este respecto, cabe rescatar, como ejemplo valioso el esfuerzo de cohesión territorial que se ha realizado en el seno de la Unión Europea y que no responde a estrategias caprichosas, sino que se ha traducido en un aumento en la riqueza tanto de los países que partían de una situación de desarrollo inferior, como de los que disfrutaban de un nivel de desarrollo más consolidado. La convergencia y la solidaridad internacional se han manifestado como una política de desarrollo para todos. Este modelo europeo constituye un excelente referente para los países de Centroamérica y República Dominicana.

En otro orden y a pesar del crecimiento del PIB experimentado en los últimos años en la región, éste no ha contribuido a una reducción significativa de la pobreza. Esta situación crea la necesidad de establecer políticas sociales articuladas que garanticen la cohesión social y favorezcan una justa distribución de la riqueza como estrategia para reducir la pobreza. En este sentido, las políticas de empleo se revelan como una de las políticas sociales de impacto más claras para el bienestar de la población. De este modo, la organización de servicios públicos eficientes de empleo se convierte en una herramienta valiosa para el bienestar social y para canalizar recursos e inversiones en la formación de la mano de obra, utilizando de manera escrupulosa los instrumentos regulatorios, a fin de asegurar una mayor transparencia del mercado y una mayor autonomía económica. No hay que olvidar que los usuarios de los servicios públicos de empleo suelen ser los ciudadanos de más baja ocupabilidad y, por lo tanto, más vulnerables y potenciales candidatos a acceder a un empleo no digno. De hecho el estudio especifica que la creación de empleo en Centroamérica y República Dominicana es de baja calidad, es decir, se concentra en el mercado informal y en ocupaciones poco cualificadas. En cuanto al acceso, el estudio también destaca la poca participación de mujeres de zonas rurales y de las personas sin calificación.

Los datos arrojados por el estudio que fue posible preparar gracias al Proyecto FOIL coinciden entonces con las políticas de priorización de la OIT, de la CECC y de la Cooperación Española, en cuanto a la selección de los beneficiarios, pues muestra la necesidad de focalizar esfuerzos y estrategias en poblaciones de bajo nivel de escolaridad, de zonas rurales, en jóvenes y mujeres.

El esfuerzo de las tres instituciones que patrocinan el OML, consecuentemente, se deberá concentrar en habilitar espacios y medidas, para que las recomendaciones planteadas por el OML regional puedan plasmarse tanto en el diseño de políticas públicas nacionales y regionales, como en la implementación de las mismas, en aras de contribuir a la reducción de la pobreza y a la preparación para el trabajo digno, a través de la cohesión social y del fortalecimiento del proceso de integración regional como estrategias de desarrollo humano sostenible.

Gerardina González
Directora, Oficina
Subregional de la OIT
para Centroamérica, Haití,
Panamá y República
Dominicana

Marvin Herrera
Secretario General,
CECC

Ignacio Nicolau
Coordinador Técnico,
Programa Regional
FOIL

I Parte

I.1 Características generales de Centroamérica y República Dominicana

En el 2005 la región tenía una población aproximada a 48,5 millones de habitantes (lo que representaba un 9% de la población total de Latinoamérica), de los cuales, cerca de un 45% eran guatemaltecos y dominicanos (12,5 y 9 millones, respectivamente). En contraste, Costa Rica y Panamá, los países menos poblados, tenían una población que era respectivamente, tres y cuatro veces más pequeña que la de Guatemala. En términos de densidad, El Salvador, con cerca de 325 habitantes por kilómetro cuadrado, es el país más densamente poblado del área (ocupa el lugar número 32 en el mundo), mientras que Nicaragua cuenta solamente con 42 habitantes por kilómetro cuadrado (Cuadro I.1).

Cuadro I.1
Centroamérica y República Dominicana: algunos indicadores demográficos, 2005

Indicador	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Población total (millones de personas)	4.266,1	6.846,0	12.496,0	7.254,0	5.548,2	3.183,6	8.954,4	48.548,3
Personas/Km ²	83,4	325,3	114,7	64,7	42,6	42,1	184,1	88,7
Menores de 12 años (millones de personas)	916,4	1.852,6	4.252,3	2.276,0	1.701,1	781,1	2.218,7	13.998,2
Menores de 12 años (porcentaje)	21,5	27,1	34,0	31,4	30,7	24,5	24,8	28,8
Población rural (porcentaje)	41,0	40,2	60*	54,5	42,9	40,5*	28,4	-

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Aproximadamente uno de cada tres habitantes en Centroamérica y República Dominicana es un niño o niña menor de 12 años (14 millones), pero la importancia relativa de este sector generacional en la población total varía de manera significativa entre los países de la región (Cuadro I.1). Esta diferencia está vinculada directamente con las variaciones en la transición demográfica entre los países, la cual se ve influenciada por factores como alteraciones en los patrones culturales y cambios en las tasas de mortalidad y natalidad. En los países en donde la transición se encuentra más avanzada, como en el caso de Costa Rica y Panamá, solo uno de

cada cuatro habitantes es menor de 12 años (25%), en cambio en países con altas tasas de mortalidad y natalidad, cerca de un tercio de la población no supera esa edad, como son los casos de Guatemala (34%), Honduras (31%) y Nicaragua (31%). Esta situación, además de revelar el rostro joven de la región, recuerda la necesidad y obligación de ampliar la cobertura de los programas de educación y salud que permitan desarrollar las bases de una futura inserción laboral exitosa (Cuadro 1.1).

Otro aspecto de gran relevancia es que a pesar de los procesos de emigración rural y urbanización, la población rural todavía constituye un porcentaje importante en la región. Mientras que, en promedio, en América Latina un 22% de los habitantes reside en zonas rurales (CELADE, 2005), en el área ese mismo porcentaje alcanza el 44%. En países como Guatemala y Honduras, la población rural es inclusive más numerosa que la urbana (61% y 55%, respectivamente), e incluso los países con menos población rural, República Dominicana y El Salvador, presentan porcentajes superiores al promedio del resto de América Latina (28% y 37%, respectivamente) (Cuadro 1.1).

Durante el 2005, la tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) de Centroamérica y República Dominicana fue de 5,2%, superando ligeramente el crecimiento promedio latinoamericano, el cual llegó al 4,3%. Gran parte de ese crecimiento se debió a una recuperación de la economía dominicana, la más grande del área, después de la crisis del 2003-2004. Mientras esta crisis perduró, el PIB mostró pobres tasas de crecimiento, sufriendo incluso un retroceso de casi 2% en 2003. A parte de este hecho, en los años recientes la mayoría de los países no han podido lograr que sus economías crezcan a mayor ritmo, principalmente Guatemala y El Salvador; y, cifras preliminares, sugieren una pequeña desaceleración del crecimiento en la región en 2006 (4,7%), a pesar del fuerte aumento del producto en Costa Rica (8%) y el crecimiento sostenido de Panamá en ese mismo período (Cuadro 1.2).

El PIB basado en la paridad de poder de compra (PPC) deja ver varias cosas interesantes.¹ En primer lugar, aunque la región cuenta con el 9% de la población latinoamericana, ésta contribuye solamente con el 6% del PIB total, lo que demuestra su atraso relativo. En segundo lugar, dentro del Istmo se presentan diferencias sustanciales, como muestra, aunque Guatemala tiene tres veces más habitantes que Costa Rica, su PIB es solamente 25% mayor al de ese país. Esto, por lo tanto, genera el gran diferencial de los PIB per cápita entre estas naciones, aproximadamente US\$ 4.000 para Guatemala y US\$ 10.000 para Costa Rica, que a su vez es el mayor ingreso por habitante de la región. Con solo alrededor de una tercera parte del PIB per cápita de este último país, Honduras y Nicaragua son las naciones materialmente más pobres del continente (Cuadro 1.2).

Centroamérica y República Dominicana se han caracterizado históricamente por poseer altos niveles de inflación. Ésta se ubicó en 6,6% durante el 2006, superior al promedio latinoamericano de 5,6%, pero experimentando una leve mejoría con respecto al 2005, cuando la inflación alcanzó 7,4%. Entre las naciones centroamericanas con mayor inflación están Costa Rica (9,4%), Nicaragua (8,6%) y Guatemala con (6,9%), no obstante las tres lograron frenar

¹ La PPC compara el nivel de vida entre distintos países tomando en cuenta las variaciones de precios. Esta medida es más adecuada puesto que elimina la ilusión monetaria ligada a la variación de los tipos de cambio.

moderadamente los niveles de ésta en comparación con los del año anterior. Un caso que llama la atención es el de República Dominicana, este país caribeño redujo su índice de inflación de 51,5% en el 2004 a 4,2 % en 2005. Este desempeño macroeconómico, según la Secretaría Ejecutiva del Consejo Monetario Centroamericano, se debió a un ambiente de estabilidad en el marco de la implementación de una combinación de política monetaria y fiscal eficiente (Consejo Monetario Centroamericano, 2005).

Cuadro 1.2

Centroamérica y República Dominicana: algunos indicadores macroeconómicos, 2003-2006

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana	Total	América Latina y Caribe
Crecimiento del PIB (Tasa de variación)									
2003	6,4	2,3	2,1	3,5	2,3	4,2	-1,9	2,6	2,2
2004	4,1	1,8	2,7	4,6	5,1	7,6	2,0	3,4	5,7
2005 ^{1/}	5,9	2,8	3,3	4,3	4,0	6,4	9,3	5,2	4,3
2006 ^{2/}	7,9	3,5	4,1	4,5	3,7	6,5	5,5	4,7	4,8
PIB basado en la paridad de poder de compra (Millones de dólares internacionales corrientes)									
2003	39.888,0	28.525,0	51.103,0	18.955,0	18.342,0	20.351,0	57.998,0	235.162,0	3.516.367,0
2004	42.656,0	29.715,0	53.873,0	20.348,0	19.785,0	22.140,0	60.705,0	249.220,0	4.242.212,0
2005 ^{1/}	45.137,0	31.078,0	57.000,0	21.740,0	20.996,0	23.495,0	65.042,0	264.488,0	4.527.834,0
2006 ^{2/}	47.328,0	32.220,0	60.045,0	23.185,0	22.384,0	24.937,0	69.365,0	279.474,0	4.796.443,0
PIB per cápita basado en la paridad de poder de compra (Dólares internacionales corrientes)									
2003	9.566,2	4.396,5	3.919,6	2.769,9	3.345,7	6.337,5	6.998,3	4.938,1	7.467,2
2004	10.040,4	4.397,3	4.027,7	2.887,0	3.516,3	6.986,1	7.220,6	5.124,7	7.566,8
2005 ^{1/}	10.434,4	4.518,1	4.154,3	3.009,2	3.636,0	7.282,8	7.626,2	5.324,3	8.378,6
2006 ^{2/}	10.747,3	4.631,0	4.265,3	3.131,0	3.769,3	7.593,0	8.018,1	5.598,8	8.743,3
Inflación (Tasa de variación)									
2003	9,9	2,1	5,6	7,7	6,6	0,6	27,4	8,6	10,5
2004	13,1	4,5	7,6	8,1	9,3	0,5	51,5	13,5	6,5
2005 ^{1/}	14,1	3,7	9,1	8,1	9,6	2,9	4,2	7,4	6,3
2006 ^{2/}	9,4	4,1	6,9	5,8	8,6	2,8	8,5	6,6	5,6

Notas:

1/ Cifras preliminares.

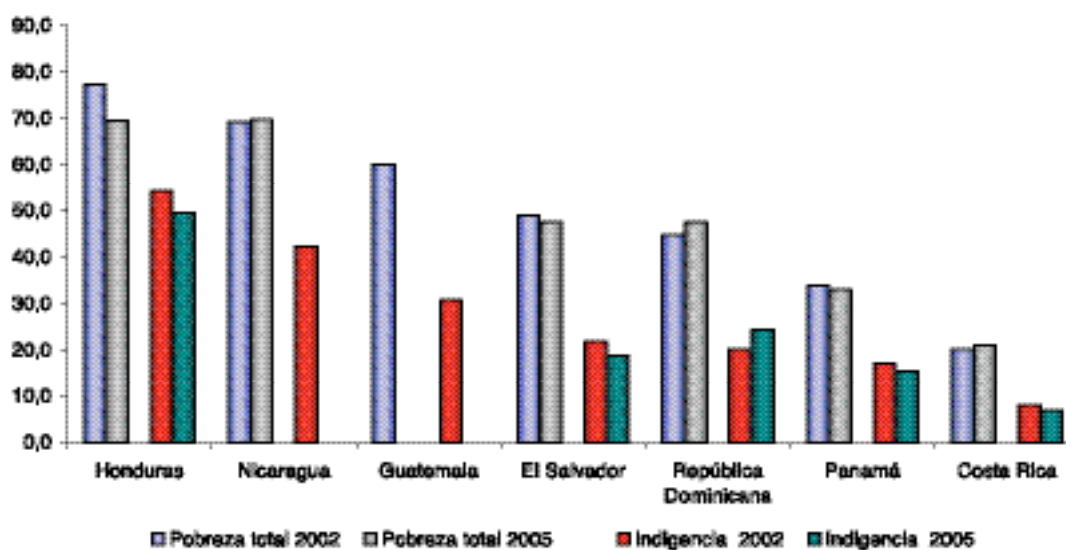
Fuente: Fondo Monetario Internacional, World Economic Outlook Database, noviembre 2006.

En términos generales, recientemente en el área ha existido cierta estabilidad macroeconómica emparejada con tasas de crecimiento moderadas; sin embargo, este entorno no ha tenido un fuerte impacto en la disminución de la pobreza. Según datos de CEPAL (2006b), la incidencia de la pobreza en América Latina durante el 2005 experimentó una reducción en relación al 2002, pues la población viviendo en condiciones de pobreza disminuyó de 44% a 40% (209 millones de personas, de las cuales 81 millones sufrían pobreza extrema o indigencia) en ese período. Desafortunadamente, estos datos no son tan positivos para el caso de Centroamérica y República Dominicana, en donde, a excepción de Honduras, la cual registró una fuerte disminución de la pobreza de alrededor de 7% entre el 2002 y 2005, la reducción de los niveles de pobreza general en el resto de la región ha sido más bien magra, aunque hubo una leve disminución de cerca de 2% en las tasas de indigencia. Además, la incidencia de la pobreza en la región sigue estando muy por encima del promedio latinoamericano, cerca de un 70% en los casos de Nicaragua, Guatemala y Honduras. Costa Rica, a pesar del estancamiento en la disminución de la pobreza e indigencia, sigue siendo el país de la región con la menor presencia

de estas condiciones, con 21% y 7%, respectivamente. Estas tasas también se encuentran por debajo del promedio de América Latina. El caso de República Dominicana es preocupante, pues la población viviendo en condiciones de pobreza aumentó de 45% a 48% en ese mismo período (Gráfico 1.1). La principal razón de este incremento se debió a que cerca de un millón y medio de dominicanos cayeron en la pobreza como resultado de la crisis financiera de 2003-2004 (Banco Mundial, 2006).

Gráfico 1.1

Centroamérica y República Dominicana: Población viviendo bajo condiciones de pobreza
(Porcentajes)



Nota: El dato más reciente de Nicaragua corresponde al 2003, mientras que el de El Salvador al 2004.

Fuente: CEPAL, Panorama Social de América Latina, diciembre 2006.

En términos de desarrollo humano, Costa Rica y Panamá figuran a la cabeza de la región centroamericana en el Índice de Desarrollo Humano estimado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ocupando respectivamente la posición 48 y 58 entre 177 países, por lo que se sitúan entre los países con alto desarrollo, mientras que el resto de los países estudiados se ubica entre las naciones con desarrollo humano medio. Costa Rica es superada en Latinoamérica por Argentina, la primera nación latinoamericana, en el puesto (36), Chile (38) y Uruguay (43). Es muy importante, sin embargo, evaluar la evolución del índice de desarrollo en los últimos años, puesto que a pesar de que éste ha experimentado un aumento constante en toda la región desde el 2000, en el mejor de los casos, la mayoría de las naciones no ha mejorado de manera sostenida su posición general con respecto a países de otras regiones desde el 2001; es decir, en otras partes del mundo se ha avanzado más rápido en cuanto a la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes.² Esto es más evidente en

² El índice analiza tres aspectos clave: la salud, que toma en cuenta la expectativa de vida de las personas, la educación, que mide la tasa de matrícula, y la economía, donde se integra el crecimiento económico y el ingreso anual. El índice va de cero a uno, cuanto más desarrollado se encuentre un país más cercano estará su índice a uno. Similarmente, cuanto más cerca esté un país del puesto uno, mejor es la condición de vida de su gente.

el caso de Costa Rica, la cual volvió a perder posiciones por quinto año consecutivo, principalmente por la creciente desigualdad en la distribución de los ingresos y el estancamiento en la inversión en la educación (Rojas y Lara, 2006). En el 2006, este país ocupó el puesto 48, uno menos que en el 2005, mientras que en el 2001 estaba en el lugar 41. Al igual que Costa Rica, Honduras se ha estancado en materia de desarrollo humano, ya que los necesarios cambios en educación, salud e ingreso por persona han sido bastante lentos, además de que se han presentado bajas tasas de crecimiento económico con una insuficiente generación de empleo productivo (ACAN-EFE, 2006). Este país que se encontraba ubicado en la posición número 107 en el 2001, ha experimentado una escasa mejoría en sus condiciones de vida en comparación con los otros países, lo que ha provocado que descendiera hasta el puesto 117. La situación para el resto de los países de la región no es mucho mejor, puesto que no muestran una mejoría clara en cuanto a la posición relativa de sus respectivos índices de desarrollo (Gráfico 1.2).

“Costa Rica se ha quedado estancado. Del informe no se puede inferir que ha empeorado su desempeño, pero va a tener que hacer mayores inversiones en educación y en políticas para la generación de empleos”, José Manuel Hermida, representante residente del PNUD ACAN-EFE

1.2 Entorno general de los mercados laborales en Centroamérica y República Dominicana

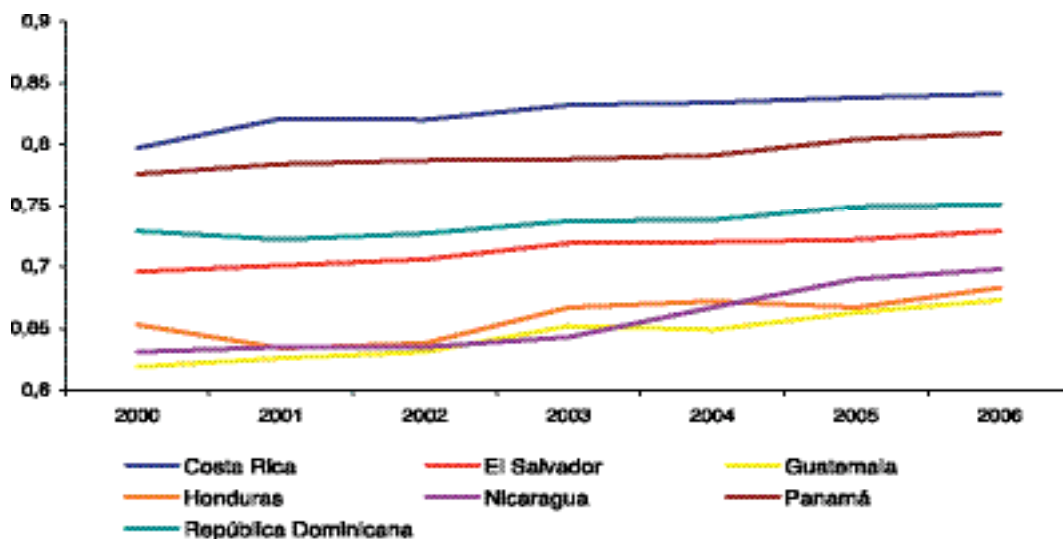
Cada día miles de centroamericanos y dominicanos se enfrentan con el reto de conseguir un trabajo digno; sin embargo, esa faena se vuelve cada vez más ardua para muchos. La causa principal de esta problemática, y uno de los mayores obstáculos que han impedido el desarrollo económico en la región en los últimos años, ha sido la incapacidad de estas economías de producir una relación positiva y proporcional entre el aumento de la producción y el incremento del empleo formal. Por empleo formal se entiende todo aquel trabajo estable, sujeto a contratación explícita y que cumple con las normas de la legislación laboral vigente, especialmente en relación con salarios mínimos, garantías de acceso a la seguridad social y una pensión futura. Desafortunadamente, el rasgo dominante en algunos de estos países es que el autoempleo de subsistencia es la forma más común de inserción laboral, y eso implica, en la mayoría de los casos, precariedad del empleo, alta exposición a la volatilidad de los mercados y significativas posibilidades de empobrecimiento futuro.

Los mercados laborales en el área comparten muchos síntomas que generan las condiciones propicias para la proliferación del empleo informal; y, a pesar de que estos muestran distintos niveles de gravedad o avance, se plantean los mismos retos para todos los países, sin excepción. Estos síntomas o elementos están íntimamente vinculados con las características y los cambios en la economía nacional, pero también tienen que ver con factores que trascienden el ámbito económico. Factores como las características demográficas de la población, y los cambios políticos, sin duda alguna afectan las posibilidades de la gente de encontrar empleo y permanecer en él. En la actualidad, por ejemplo, se reconoce la presencia de actitudes discriminatorias en el mercado de trabajo basadas en el género, la raza o el origen étnico de los individuos, por lo que estos estarían experimentando oportunidades diferentes a la hora de integrarse en el mercado laboral en función de que posean unas u otras características.

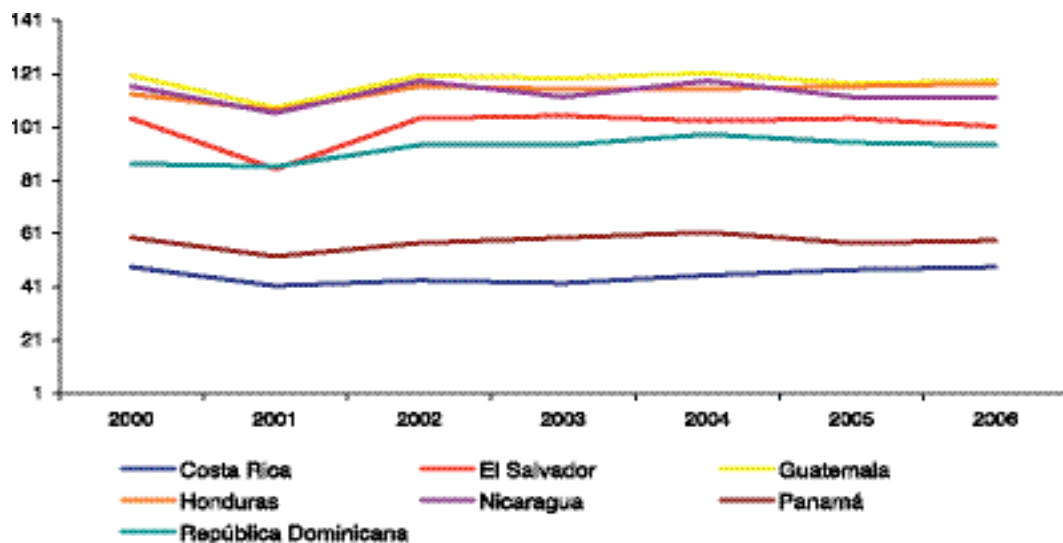
Gráfico 1.2

Centroamérica y República Dominicana: evolución del índice de desarrollo humano, 2000-2006

Índice



Posición



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2006

Así, la naturaleza y dinámica de los mercados laborales responden a la influencia de múltiples factores. Aunque muchas veces estos tienen diferente origen, también es cierto que en algunos casos estos elementos se pueden reforzar entre sí, generándose consecuentemente un efecto amplificador de las condiciones que favorecen el empleo en circunstancias precarias. De este modo, se puede hacer una analogía comparando al mercado de trabajo con un sistema de

tubos interconectados que se retroalimentan entre sí, en donde si se detiene el flujo en una parte de la tubería, se detiene el flujo en todo el sistema. Esto presenta al mismo tiempo una ventaja y una desventaja en términos de política económica; pues, por un lado, las políticas tendientes a erradicar alguno de los síntomas pueden tener a su vez un efecto indirecto en la disminución de la incidencia de otros síntomas y, por el otro, el descuido en la atención en uno de estos puede implicar un empeoramiento de otras condiciones.

Uno de los problemas más reconocidos del mercado de trabajo se origina en la oferta. Ésta, debido a las limitadas opciones de formación y capacitación existentes, está constituida en su mayoría por una gran cantidad de mano de obra no calificada, con una reducida capacidad de adaptación a tecnologías y procesos productivos de rápida evolución. Asimismo, la ausencia casi total de sistemas de información que puedan asistir a los individuos en la elección de una carrera u ocupación, ha llevado a muchos de estos a estudiar profesiones con mercados saturados. Todo lo anterior ha reducido enormemente las posibilidades de estas personas, principalmente jóvenes, de lograr una inserción laboral exitosa y estable.

Paralelamente, por el lado de la demanda de empleo, a pesar de que los países de la región han experimentado un crecimiento relativamente estable, éste no se ha traducido en mayores fuentes de empleo puesto que se ha concentrado en la expansión de microempresas de poca productividad y con poca demanda de trabajo. Las razones que explican esto van desde la persistencia de sistemas productivos poco diversificados y obsoletos, la excesiva tramitología burocrática, ya sea para montar un negocio, realizar cualquier diligencia o solicitar un crédito, hasta la inapropiada y descuidada infraestructura. De esta forma, la región ha sido incapaz de desarrollar clusters o encadenamientos de industrias con alto valor agregado con empleos mejor remunerados.

El problema de la educación de la mano de obra y el de generación de empleo bien remunerado han sido, a su vez, los motores del crecimiento sostenido del sector informal, debido a la imposibilidad que enfrentan las personas de acceder al mercado de trabajo formal. Aunque el sector informal representa la única opción para muchos, genera muchas desventajas en el largo plazo. La gran mayoría de los individuos que ingresan en este sector disponen de muy poco o de ningún capital y mano de obra escasamente calificada, por lo que su productividad es reducida, suelen obtener ingresos muy bajos e irregulares, y su empleo es sumamente inestable, con el agravante de que, como se mencionó, generalmente carecen de beneficios sociales como la cobertura de jubilaciones y los seguros de salud. También el crecimiento del sector informal puede generar importantes pérdidas de recaudación de impuestos que son, precisamente, la fuente principal para financiar inversiones en educación, salud e infraestructura.

Otro fenómeno generado por los problemas de inserción laboral es el de las migraciones de zonas rurales a urbanas. Por lo general, muchos de estos individuos son reclutados por el sector informal, pero en el peor de los casos, al no encontrar fuentes de trabajo en su propio país, tienen que emigrar aún más lejos. Este problema está afectando, entre muchos otros aspectos, la capacidad productiva de algunos países.

Finalmente, la insuficiencia de ingresos y pobreza en muchos hogares de la región implica que los niños/as se vean forzados a trabajar. La incorporación de estos infantes hace a las economías

menos competitivas por varias razones. En primer lugar, debido a la profundización del comercio internacional, la utilización de mano de obra infantil está siendo penalizada internacionalmente, por lo que los países se podrían estar exponiendo a sanciones en el corto plazo. En segundo lugar, en el largo plazo, el trabajo infantil genera una pérdida de capital humano que llega a engrosar la masa de trabajadores no calificados.

Aunque en realidad la causalidad de las relaciones es mucho más compleja, lo anterior ilustra sucintamente la realidad del entorno y dinámica de los mercados laborales de Centroamérica y República Dominicana. El resto de la primera parte del informe se dedicará a examinar con un mayor nivel de detalle los temas antes mencionados, a fin de que se haga más fácil la interpretación y análisis de los datos de las encuestas de hogares que se realizan en la segunda parte del diagnóstico.

1.2.1 Necesidades de formación profesional y capacitación en Centroamérica y República Dominicana

Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana en el contexto de la nueva economía global

Algunos expertos del mercado laboral coinciden en que las crisis a inicios de los años sesenta y mediados de los setenta no solo trajeron consigo una forma diferente de ver la economía en general, sino que también introdujeron importantes cambios microeconómicos. Hasta ese entonces, los procesos de trabajo habían estado organizados bajo metodologías tayloristas (también conocidas como fordismo y fayolismo), en las cuales cada trabajador se especializaba en la ejecución de tareas u operaciones repetitivas; lo cual simplificaba al máximo su trabajo y, consecuentemente, generaba ciertas ventajas en términos de selección y formación del personal, ya que solo era necesario entrenarlas en un repertorio de movimientos o gestos operacionales (Catalano, et. al, 2004, pp. 26-27). No obstante, las crisis mencionadas no solo hicieron evidente la volatilidad de los mercados, sino también el cambio permanente en las tecnologías y las formas de organización de la producción y el trabajo, causadas por el surgimiento continuo de nuevos materiales, formas alternativas de energía y nuevos diseños, así como también demostró la importancia que adquieren la diversificación de productos, la segmentación y los índices de satisfacción del cliente (Catalano et. al., op. cit, p. 38).

Esta variedad de cambios representó también mayores requerimientos a los trabajadores en términos de adaptación y anticipación a los cambios del entorno y situaciones imprevistas, estos ahora deberían de adoptar una dinámica de aprendizaje constante, ejecutar trabajos más complejos e intervenir en funciones de gestión y en procesos de calidad. De esta manera, las operaciones asignadas a un puesto fijo se volvieron obsoletas, y el enfoque se centró en los atributos individuales y particulares de los individuos. La calificación dejó de ser un conjunto de atributos objetivos para transformarse en competencia. Si bien es cierto el conocimiento técnico específico para el trabajo sigue siendo medular, éste debe ir acompañado de otras competencias. Éstas, a grandes rasgos, se pueden desagregar en competencias básicas y competencias transversales (Vargas, 2004, p. 12). Las primeras incluyen habilidades básicas (lectura, redacción, expresión y matemáticas), aptitudes analíticas (pensamiento creativo, toma de decisiones, procesamiento de información y solución de problemas) y cualidades personales

(responsabilidad, integridad y honestidad), mientras las segundas incorporan la gestión de recursos (tiempo, dinero y materiales), relaciones interpersonales (trabajo en equipo y liderazgo), comprensión sistémica o comprensión de interrelaciones complejas y dominio tecnológico (aplicar tecnologías y dar mantenimiento) (Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills (SCANS, 1991), citado en Vargas, op. cit.).

Hasta hace solo unos años la economía de la región centroamericana dependía enormemente de la exportación de unos pocos bienes agrícolas, cuya producción se caracterizaba por el uso intensivo de mano de obra no calificada y una escasa aplicación de tecnologías avanzadas; en estas condiciones, por lo tanto, el enfoque en las competencias laborales poseía limitada aplicabilidad práctica. No fue sino hasta que se dio en el área un proceso importante de apertura a partir de los años noventa (mediados de los ochenta en el caso de Costa Rica), el cual produjo un aceleramiento de la industrialización y terciarización de las economías, una mayor aplicación de medios de producción y tecnología más modernos, y el surgimiento de la competitividad, cuando los países de la región comenzaron a dar mayor énfasis a las competencias laborales.

En este nuevo contexto, los sectores comercio y servicios son los que presenta más dinamismo en términos de generación de empleo en las economías centroamericanas, gracias al crecimiento de subsectores como comercio, turismo y hotelería. En lo que respecta a servicios, aunque el fenómeno de centros de información o call centers es relativamente más reciente, el número de empresas de este tipo se encuentra actualmente en considerable expansión. Asimismo, el sector industrial ha experimentado un importante auge, impulsado principalmente por la expansión de la maquila textilera y de alta tecnología, esta última se ha desarrollado más en países con un nivel de educación promedio más elevado como Costa Rica.

A nivel mundial, muchas de las ocupaciones más demandadas, así como el surgimiento de otras nuevas, están precisamente vinculadas a los sectores comercio y servicios y a tecnologías de la información. Según una encuesta realizada entre 33 mil empresas y reclutadoras de 23 países por Manpower (2006), consultora internacional de recursos humanos, los diez trabajos que presentan la demanda más difícil de cubrir debido a la falta de talento apropiado son: representantes de ventas, ingenieros (principalmente de sistemas), técnicos (industriales, mantenimiento máquinas, manufactura, refrigeración, eléctricos, manipulación de alimentos, almacenaje, manejo de inventarios, etc.), operadores de producción, oficios manuales que requieren ciertas habilidades y capacitación (carpinteros, soldadores y plomeros), personal TI (programadores y desarrolladores), asistentes administrativos, choferes, contadores, y puestos de alta gerencia (ejecutivos). Aunque en el anterior estudio no se incluyó ningún país centroamericano ni caribeño, según la sucursal para México y Centroamérica de Manpower, con sede en Costa Rica, los oficios y profesiones en Centroamérica y República Dominicana se han ido actualizando y modificando al ritmo de esta nueva dinámica, de modo que estas tendencias mundiales no se encuentran para nada alejadas de la realidad del área.

De hecho, los servicios de capacitación ofrecidos por la mayoría de institutos de formación del área pertenecen a la oferta formativa del sector comercio y servicios (servicios de informática e inglés). La mayoría de las matrículas se dan en módulos como: informática, administración, idiomas, gestión empresarial, contabilidad y mercadeo y ventas. Por el lado del sector industria,

la preparación y manipulación de alimentos, acapara una parte importante de las matrículas. Este comportamiento obedece, precisamente, a la creciente demanda presentada por los diferentes sectores de la población que atienden estos institutos. Por ejemplo, conforme se ha incrementado el ingreso y salida de mercancías asociado al aumento del comercio internacional, la demanda de algunas ocupaciones como técnicos en refrigeración y aire acondicionado, almacenaje, mantenimiento y procesamiento de productos ha experimentado un auge significativo.

Con respecto a las ocupaciones que se han modificado, ya sea debido a la automatización, o a la introducción de nuevas tecnologías, se pueden mencionar: carpintería, ebanistería, soldadura industrial, mecánica automotriz y tornero-fresador. Ahora, además de que estos trabajos se demandan menos, se exige a los individuos que los practican el manejo de herramientas modernas que requieren en algunos casos el conocimiento de paquetes de software avanzados. Es decir, ya no se busca el perfil del carpintero o ebanista tradicional, con un conocimiento general de su ocupación, sino que el mercado está absorbiendo y remunerando a aquellas personas que tienen una mayor especialización.

Por otro lado, existe inquietud en ciertos sectores sobre el cada vez más estrecho mercado para profesiones como derecho, enseñanza, periodismo, o algunas de las ciencias sociales (trabajo social, sociología, psicología, etc). A pesar de esto, muchas universidades siguen graduando a una cantidad sobredimensionada de profesionales en estas carreras, por lo que están agudizando todavía más la situación. Aunado a esto, todavía existen percepciones negativas hacia el estudio de ocupaciones técnicas entre un amplio sector de la población, puesto que algunos jóvenes comúnmente ligan el éxito profesional y monetario con carreras tradicionales como medicina y derecho, cuando la realidad indica que frecuentemente una ocupación técnica es mucho más cotizada que algunas de las carreras tradicionales, por ejemplo, electromecánica. La falta de información y la desinformación en cuanto a la demanda relativa en el mercado laboral de ciertas profesiones o carreras técnicas, hace que muchos sigan estudiando carreras que están saturadas. Lamentablemente, en la actualidad se pueden señalar algunas tendencias, pero no se realizan de manera sistemática y consistente estudios científicos por parte de las instancias responsables que identifiquen claramente las carreras que están teniendo más salida, por lo que es importante mejorar los vínculos entre las instituciones educativas y las bolsas de empleo.

Necesidades de formación y capacitación profesional

En términos generales, la escasez de una mano de obra técnica y administrativa que cuente con las competencias o destrezas requeridas por el mercado es aún más marcada en Centroamérica y República Dominicana que en otras regiones. En Costa Rica, una encuesta de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) entre 413 empleadores de pequeñas y medianas empresas de siete sectores productivos, reveló que un 39% de los encuestados encontró muy difícil llenar las vacantes de técnicos medios, seguidos por profesionales universitarios, con un 30% de las respuestas. El principal obstáculo que encontraron no fue tanto la falta de candidatos, sino más bien la falta de competencias de estos (UCCAEP, 2006).

A nivel general de la región, algunos expertos y analistas señalaron que los trabajadores presentan debilidades en competencias transversales como manejo de tecnología avanzada, normas de seguridad y medio ambiente, autogestión de la propia formación, capacidad de coordinación con otros trabajadores, aplicación de valores éticos en el trabajo y servicio al cliente. Todavía más preocupantes son las limitaciones en algunas áreas básicas como lectura, redacción, expresión oral y matemáticas, lo cual incide en las escasas aptitudes analíticas de la mano de obra. También es bastante reconocido por todos los sectores el poco dominio de otros idiomas que tiene la mayoría de la población. Como ejemplo, con el aumento de la demanda de personal bilingüe (inglés, en la mayoría de los casos) provocado por la expansión de las inversiones de empresas multinacionales, y ante la dificultad de encontrar los candidatos que cumplan con el nivel de fluidez requerido para un puesto determinado, algunas compañías de recursos humanos han tenido que negociar con los clientes reducciones frecuentes en el nivel de este requisito. Esta situación se agrava más por el hecho de que el premio que ofrece actualmente el mercado por simplemente hablar fluidamente un segundo idioma es tan alto, que muchas personas bilingües con carreras técnicas o universitarias prefieren trabajar en call centers, pues reciben mejores salarios de los que percibirían en un trabajo afín a su campo de estudio. Además, la apertura de nuevos mercados que no necesariamente son de habla inglesa, como sucedería en el caso del eventual tratado de libre comercio con Europa, implica la necesidad de una mano de obra que maneje otros idiomas aparte de español e inglés, como por ejemplo francés, italiano, portugués, etc. Inclusive, de continuar creciendo la influencia de la economía de China en los mercados internacionales, es muy probable que aumenten también las inversiones y turismo provenientes de este país, por lo que el mandarín va ir adquiriendo progresivamente mayor relevancia.

Generalmente se tiene una percepción bastante positiva sobre la labor que desempeñan los institutos de formación en el área. En el caso particular de Costa Rica, en la encuesta de UCCAEP, un 68% de los empresarios reconoció que los planes de estudio de capacitación técnica cumplen con los requerimientos de formación de las empresas y, en las entrevistas con asociaciones de empresarios y trabajadores alrededor de la región, se destacó el importante papel de estas instituciones como promotores de desarrollo. Sin embargo, es muy común que a estos se les atribuya parte de la responsabilidad por la carencia relativa de mano de obra calificada, aunque se reconoce el hecho de que la mejora en la calidad del recurso humano va mucho más allá de la formación profesional. Entre las principales críticas se encuentran la incompatibilidad entre la oferta formativa y las demandas actuales de formación de la población, y la rigidez de los programas de capacitación, por lo que los críticos abogan por un mayor grado de incorporación de las normas de competencia en las ofertas formativas de estas instituciones³. Otra crítica importante es que la mayoría de los institutos de formación profesional públicos tienen capacidad para formar

3 No es el objetivo de este reporte dar una descripción detallada sobre las normas de competencia, sin embargo se puede mencionar que éstas están basadas en las competencias laborales, las cuales se centran en la capacidad productiva de un individuo y, generalmente, se definen como un conjunto de habilidades en permanente modificación que deben de ser sometidas a la prueba de resolución de problemas. Para determinar la norma de competencia se hace recurso al análisis funcional de un proceso productivo, se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva analizada, y se pregunta sucesivamente qué funciones se tienen que llevar a cabo para lograr el objetivo principal, haciendo una desagregación y ordenamiento lógico de las tareas. De este proceso de desglose, surgen las denominadas unidades de competencia, que son agrupaciones de tareas productivas al nivel mínimo, en el que dichas tareas ya pueden ser realizadas por una persona. Cada una de esas tareas es conocida como elemento de competencia; por lo que una unidad de competencia está formada por un conjunto de elementos de competencia. Para una mayor descripción de las normas de competencia ver Catalano et al. (2004), Rodríguez (2001) y Vargas (2004).

solamente a una fracción muy reducida de la fuerza de trabajo, y las personas que no pueden acceder a estos centros cuentan con muy pocas opciones adicionales de capacitación y, cuando existen, la calidad de la formación suele ser inferior:

Para analizar la posibilidad de que se presente una incompatibilidad entre la oferta formativa y las demandas de formación de ciertos grupos, primero es conveniente conocer la forma en la cual algunos institutos de formación recolectan insumos para diseñar sus programas de formación y capacitación. A grandes rasgos, estas instituciones se organizan en departamentos, núcleos o áreas que corresponden a cada sector productivo (agricultura, industria, comercio, turismo etc.).⁴ El departamento es la unidad técnica responsable de la investigación de necesidades de formación, el diseño y la ejecución de acciones formativas y transferencia tecnológica, y la evaluación de los programas. Los núcleos o departamentos tienen varias fuentes de insumos. En primer lugar, está el contacto directo con cámaras y asociaciones empresariales por medio de los comités de enlace en el ámbito de cada sector; así como los diagnósticos puntuales a empresas individuales que solicitan ayuda directamente. En segundo lugar, también se recurre a diagnósticos de tendencias o comportamiento macro, los cuales proporcionan un panorama general de todos los factores (demografía, evolución económica, etc.) que afectan la demanda y oferta actual y futura de las ocupaciones. Por último, debido a la naturaleza social de algunos institutos, estos no solamente tienen que ponderar el impacto económico de sus acciones formativas, sino que también el impacto social de éstas; consecuentemente, módulos o cursos que parecen obsoletos como carpintería artesanal, fabricación de artesanías y corte y confección todavía son ofrecidos porque están destinados a la población más vulnerable.

Con este sistema de información se trata de abarcar las necesidades de la mayoría de los sectores de la población, incluso aquéllos que no necesariamente se encuentran agremiados o representados, los cuales representan la mayoría principalmente debido al alto grado de informalidad presente en la mayoría de las economías de la región. Por eso, dada la capacidad instalada de estas instituciones y, por consiguiente, la dificultad de satisfacer todas las peticiones, se deben establecer prioridades en cuanto a la oferta formativa. Estas prioridades son generalmente pautadas por las políticas de formación que establecen los gobiernos en los planes nacionales de desarrollo.

Lo anterior implica que para que las necesidades de formación de ciertos sectores productivos tengan una mayor probabilidad de verse efectivamente reflejadas en cambios a la oferta formativa, las propuestas que estos grupos presentan a los institutos de formación, en la medida de lo posible, deberían de plasmar el pensamiento colectivo de una parte importante de los empresarios y trabajadores del sector. No obstante, en algunos países todavía se debe mejorar la coordinación dentro de las mismas asociaciones empresariales, así como fortalecer la relación y cooperación con los institutos de capacitación para que las demandas sean canalizadas de forma más fluida. Algunos gestores técnicos de instituciones de capacitación entrevistados, indicaron que con frecuencia los insumos recibidos por medio del contacto directo con las asociaciones o gremios no permiten la detección de cambios puntuales en los perfiles de ciertas ocupaciones, o el auge o declive de la demanda de éstas, ya que las peticiones se hacen de forma dispersa,

⁴ También, para promover la desconcentración de los servicios que se ofrecen, las instituciones de formación se subdividen frecuentemente en sedes o departamentos de ámbito regional.

obedeciendo primordialmente a necesidades individuales e inmediatas de uno de los miembros del sector; y muy pocas veces éstas son fundamentadas por estudios de tendencias de mediano y largo plazo. Por lo general, las instituciones son las que someten a evaluación de los empresarios los contenidos de determinado perfil profesional para que estos determinen si las competencias previstas son las requeridas. Algunos sectores empresariales han reconocido esta falta de coordinación e iniciativa, por lo que tienen contemplado establecer contactos más frecuentes con sus representantes en las juntas directivas de los institutos de formación para coordinar esfuerzos que permitan mejorar el intercambio de insumos entre ambos.

En lo que respecta a la inflexibilidad de los programas de capacitación, la crítica de diversos sectores de la población va más bien enfocada a la lentitud con que se han ido incorporando las normas de competencia a la oferta formativa. Las autoridades de los institutos de formación reconocen que falta mucho trabajo por hacer, comenzando por la creación de más comisiones curriculares para definir perfiles ocupacionales y la capacitación de docentes y analistas para poder ampliar el modelo basado en competencias laborales⁵. No obstante, en todos los países se han dado pasos muy importantes para desarrollar sistemas de formación basados en este nuevo modelo, por ejemplo, en Guatemala, con la ayuda de cámaras, empresas y universidades se diseñaron programas formativos en áreas como construcción y turismo que comenzaron a ser impartidos desde principios de esta década (INTECAP, 2000). En 1997 se inició como proyecto piloto la formación profesional basada en competencias en Nicaragua, en las especialidades de mecánica automotriz, mecánica industrial, refrigeración industrial, construcción civil y otras. La experiencia se extendió a otros centros, y según las evaluaciones realizadas, se ha observado un impacto positivo en la aplicación del nuevo modelo. Igualmente, en 1997 la junta directiva del INA en Costa Rica acordó incorporar como política institucional la normalización, formación y certificación de competencias laborales. Según las autoridades, esa decisión se inscribió en el proceso transformación del instituto y la modernización de sus programas (Amargós, 1999). Y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional de República Dominicana (INFOTEP) prevé elaborar 55 programas de formación en 7 familias profesionales bajo el enfoque de competencias laborales durante el presente año (INFOTEP, 2006).

De esta manera, los institutos de formación de la región han asumido un papel proactivo en la transmisión a los trabajadores de las destrezas que les garanticen una inserción laboral exitosa. Por ejemplo, hasta hace poco tiempo, era poco común que los programas de formación de estas entidades incluyeran temas como emprendurismo y gestión y constitución de empresas, pero gracias a que algunas instituciones comenzaron a coordinar esfuerzos con otros organismos de educación superior, se pudieron diseñar programas de capacitación destinados a cubrir el déficit en esas áreas.

En cualquier caso, está claro que para disponer de un marco coherente e integrado de normas de competencia y programas de formación, es básico contar con una eficaz relación y

⁵ La formación profesional basada en normas de competencia se convierte en un sistema más flexible ya que cuenta con una mayor posibilidad de ser actualizado; las normas se actualizan cada dos años y se requieren, en promedio, dos meses para normalizar las competencias y diseñar la nueva oferta formativa, por lo que se da una respuesta más rápida a los cambios en las necesidades de capacitación de la población y el sector productivo, dando como resultado un aumento de la calidad de la formación.

cooperación entre institutos y sector productivo. En el caso de los empleadores y trabajadores, que son al mismo tiempo los protagonistas centrales del sistema, su papel y responsabilidad consiste en diseñar, validar, difundir y mantener actualizadas las normas de competencia laboral y los programas de formación que se deriven de ellas, de manera que reflejen realmente sus necesidades; en otras palabras, lo que verdaderamente se requiere es que estos legitimen como propios la oferta formativa. También, estos deben reforzar el compromiso con el autoaprendizaje constante y la formación polivalente de los trabajadores. A las instituciones de formación, por otra parte, les compete apoyar el diálogo entre los actores sociales, participando activamente en la definición y elaboración del contenido de las normas y de los programas. Por último, el estado debería aplicar los estímulos necesarios para asegurar la comunicación y la articulación entre todos los sectores sociales, de manera que se obtenga como producto, un sistema que propicie y asegure la calidad de las condiciones y los recursos para la formación del talento humano requerido por el mercado (Rodríguez, 2001).

1.2.2 Debilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas en Centroamérica y República Dominicana

Problemas de medición del fenómeno

Los datos correspondientes a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME), así como su peso en algunas macro variables como empleo, producción y exportaciones son escasos y complicados de interpretar. La principal razón de esta situación tiene que ver con la definición misma de MIPYME en la región. Frecuentemente, las definiciones emplean parámetros de empleo, ventas o activos, en otros casos, como Costa Rica, la definición es una fórmula que combina varias variables (empleo, ventas y activos, etc.). Aun dentro de los países se presentan criterios diferentes que implica que distintas instituciones tengan definidas a estas unidades de manera diferente. En Guatemala, la situación es incluso más complicada puesto que existen alrededor de 15 definiciones de lo que constituye una microempresa, y en Costa Rica, mientras los datos de la Caja Costarricense de Seguro Social arrojan un número aproximado de MIPYME de 47 mil para el 2006, el Ministerio de Hacienda estima ese mismo número en cerca de 155 mil. De esta manera, al pretender hacer una comparación del número de MIPYME entre países, se puede estar agrupando empresas de distinta naturaleza, ya que las diferencias entre las microempresas y las pequeñas y medianas empresas no solo son cuantitativas, sino que tienen distinta racionalidad económica y empresarial. Las primeras son en su mayoría unidades económicas de subsistencia y operan con escaso nivel de calidad de empleo, especialización y productividad, mientras que las segundas tienden a funcionar con criterios de acumulación (Zevallos, 2006).

Por último, para complicar todavía más la situación, las fechas de recolección de los datos más recientes varían ampliamente entre los países, por lo que dificulta la comparación de cifras.

No obstante estas limitaciones, la relevancia económica de las MIPYME en términos de generación directa e indirecta de empleos, y, por lo tanto, su importancia en la generación de ingresos, han sido ampliamente reconocidas por diversas instituciones alrededor de la región. El BID (2006b) plantea que tan sólo en América Latina y el Caribe existen unas 60 millones de estas unidades económicas, que generan cerca de la mitad del empleo en la región en el 2006.

La Red Centroamericana de Microfinanzas (REDCAMIF) (2006), plantea que el sector de la micro y pequeña empresa (MYPE) en América Central está constituido por cerca de 3 millones de personas que trabajan por cuenta propia, generan empleo a más de 9 millones de personas que representan cerca del 40% de la población económicamente activa de la región. Adicionalmente, se calcula que las pequeñas y micro empresas contribuyen con un 25% al producto interno bruto.

Según un estudio de Torres (2006) conducido entre 12 países, el 94,6% de las empresas son de tamaño micro, absorbiendo el 42% de la fuerza laboral. Sin embargo, los datos son menos confiables para las microempresas que para el sector de pequeñas y medianas empresas, debido a las dificultades para obtener datos precisos y recientes de actividades que son en su gran mayoría informales. De ese análisis es que se extrae el siguiente cuadro, el cual se trató de actualizar con otras fuentes.⁶

Cuadro 1.3

Centroamérica y República Dominicana: número de empresas/establecimientos y empleos*

	Número de establecimientos			Cantidad de empleos		
	Micro	PYME	Grande	Micro	PYME	Grande
Costa Rica ^{1/}	33.083	13.886	1.003	72.500	255.058	334.703
El Salvador ^{2/}	461.642	4.327	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Guatemala ^{3/}	1.021.000	n.d.	n.d.	1.671.000	n.d.	n.d.
Honduras ^{3/}	232.274	5.148	n.d.	527.585	115.811	n.d.
Nicaragua ^{3/}	359.000	7.000	n.d.	578.000	122.060	n.d.
Panamá ^{3/}	194.000	10.212	1.029	252.855	112.380	168.570
Rep. Dominicana ^{3/}	344.845	10.330	1.500	832.434	317.052	375.000
Total	2.665.844	50.903	3.532	2.263.374	922.301	878.273

Notas:

*/ No incluye el sector agrícola en Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Fuentes:

1/ Ministerio de Economía, Industria y Comercio de Costa Rica, Departamento de Estadística, DAPI, elaboración con base en el Sistema de Estadística de Patronos, Trabajadores y Salarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, junio, 2006.

2/ CONAMYPE, "Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2001", "Encuesta Económica Anual 1999".

3/ Torres (2006) sobre la base de datos reportados por Gueyten (2003). Guatemala: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares, 1998-1999; Honduras: Instituto Nacional de Estadística, CID/GALLUP, CONAMIPYME; Nicaragua: INPYME, INEC, PROMICRO-OUT; Panamá: Ministerio de Economía y Finanzas, Encuesta Continua de Hogares, Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, PROMICRO-OUT; República Dominicana: Encuesta Nacional de Micro y Pequeña Empresa en la República Dominicana (1999), FONDOMICRO.

Es importante aclarar que aunque estos datos no son comparables entre sí, los mismos demuestran la importancia que tienen las MYPE en la generación de empleo en la región, por lo que se hace necesario una armonización y actualización de las estadísticas para poder medir con más precisión el impacto real que éstas tienen sobre la creación de fuentes de empleo.

Características de las MYPE en la región

En general, una parte importante de las micro y, en menor medida, las pequeñas empresas (MYPE) en Centroamérica y República Dominicana surge como una necesidad causada por las crisis económicas recurrentes que provocan altos niveles de desempleo y subempleo, así como

⁶ El estudio se realizó en 12 países, donde a pesar de las diferencias en criterios y fuentes trató, de hacer un análisis con las más actualizadas. Los países seleccionados fueron: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela, p. 7.

desplazamientos de mano de obra del sector formal al informal. La gran mayoría de estos nuevos empresarios tiene un nivel educativo bastante bajo, por lo que tienden a generar unidades productivas de baja productividad, pero de fácil entrada y salida de mercado; lo que facilita la reincorporación de los microempresarios al mercado laboral formal cuando mejora la situación económica (Zevallos, 2006).

Lo anterior es la razón principal por la cual en muchas ocasiones cuando se habla del fenómeno de las MYPE en la región, inmediatamente se le asocia con el sector informal. Es plausible aplicar este criterio ya que la gran mayoría de las MYPE no están registradas como empresas legalmente constituidas, ni contribuyen al sistema tributario. En este sentido, la definición de economía informal formulada por la OIT incluye a los trabajadores por cuenta propia que realizan actividades de subsistencia, a los trabajadores a domicilio, a los trabajadores de las fábricas explotadoras donde se les presenta como asalariados, y a los trabajadores independientes de microempresas (OITb, 2006, p. 60).

En el caso particular de Guatemala se ha señalado que entre el 70% y 80% de la mano de obra está empleada en la informalidad, esto se corrobora fácilmente contrastando el dato de cotización al seguro social contra el tamaño de la fuerza laboral, puesto que solo cerca de un millón de los casi 4,8 millones de trabajadores y patronos cotizan. Esta nación comparte con otros países de la región varias condiciones que propician esta situación. Primero, un ambiente complejo en materia de normas para la creación de una empresa en el ámbito legal y fiscal. Aunque se ha tratado de solventar parte del problema con la creación de ventanillas únicas para hacer gestiones, en algunos casos, los formularios siguen siendo complejos, esto último se vuelve más problemático si se considera que una parte importante de la población de estos países presenta dificultades para leer y procesar información. En segundo lugar, existe una debilidad institucional por falta de recursos que dificulta la regulación de este tipo de actividades, disminuyendo el estímulo para operar dentro del sector formal (Ardón, 2006).

Otra característica del fenómeno del auge de las MYPE de subsistencia, es que éste está relacionado inversamente con el nivel de desarrollo relativo de un país; es decir, mientras más desarrollado se encuentre éste, menor es la proporción de microempresas con respecto al total de empresas. Por ejemplo, en América Latina, el país que presenta la menor proporción de microempresas con respecto al promedio de la región es Chile. Estimaciones muy generales parecen indicar que mientras el porcentaje de estas unidades productivas con respecto al total de empresas en ese país ronda el 80-85%, el promedio regional supera el 90% (Zevallos, 2006).

También existe una relación entre el número de empleados de una MYPE y el nivel de productividad de éstas. Usualmente, las empresas con mayor número de empleados tienen, a la vez, un mayor monto de los activos, por lo que tienen más posibilidad de ser productivas. En el caso de Latinoamérica, el número promedio de trabajadores por MYPE es de solamente dos, mientras que en otras regiones como Europa, ese mismo número es de seis empleados por unidad productiva. Dicho de otra manera, las micro y pequeñas empresas latinoamericanas, en su mayoría, se están dedicando a actividades económicas unipersonales con un reducido número de activos y, por ende, son en promedio menos productivas que sus contrapartes europeas. En Brasil se estima que el 80% de las 10 millones de empresas que operan en el sector informal son empresas unipersonales (5 millones de empresas corresponden al sector

formal) (Zevallos, 2006). Según Paniagua (2006) algunas estimaciones indican que las MYPE arrojan muy bajas ventas por trabajador; alrededor de entre 62 dólares y 201 dólares. En El Salvador y Guatemala, por su parte, las ventas promedio son aproximadamente 479 y 252 dólares, respectivamente; lo que limita enormemente las posibilidades de estas empresas para realizar inversiones tecnológicas que les permitan incrementar su productividad (Paniagua, 2006, p. 6).

Debido a las circunstancias antes mencionadas, no se puede hablar realmente de sectores dinámicos o de auge cuando se habla de las MYPE, particularmente las micro. Las actividades que emprenden estas unidades se concentran principalmente en sectores como comercio minorista y servicios personales de baja productividad (albañilería, carpintería, servicios domésticos, etc.).

Por otro lado, las microempresas de acumulación o con opciones a desarrollarse, como por ejemplo las empresas que se dedican a actividades de alta tecnología representan un porcentaje relativamente pequeño del total. Según algunas estimaciones en base a estudios de organismos como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, se estima que quizás solo un 25% de estos estratos productivos está orientado al crecimiento y desempeña un importante papel en la generación de dinamismo y flexibilidad en la economía (Zevallos, 2003, p. 57). Sobre este mismo tema, la edad promedio de los dueños de empresas con alta productividad y crecimiento varía entre los 35 y 40 años, mientras que éstas tienen una edad aproximada de fundación de unos 10 años; por consiguiente la mayoría de los empresarios exitosos fundó sus empresas cuando estos tenían aproximadamente entre 25 y 30 años. Pero la característica más importante de estos dueños es que, según una encuesta conjunta entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Fundación para el Desarrollo Sostenible (FUNDES), la principal motivación que tuvieron para iniciar sus proyectos tiene que ver con aspectos personales (poner en práctica sus conocimientos, status, etc.), por lo que el dinero no fue un elemento detonante de la decisión (estar desempleado solo ocupó la décima posición entre las razones).

Desde la perspectiva de género, por medio de las investigaciones que FUNDES ha realizado, se ha detectado que la probabilidad de que una pequeña empresa este a cargo de una mujer crece inversamente con el tamaño de la empresa; en otras palabras, las unidades económicas más pequeñas son manejadas por mujeres. En general, el 25% del total de los dueños de MYPES son mujeres, pero ese porcentaje crece conforme se reduce el tamaño de la empresa en términos de empleados. Este hecho se puede explicar, entre otros factores, por la ruptura de los núcleos familiares causada por las crisis económicas de los ochenta en la región. En muchos casos, el rompimiento de los hogares implica que las mujeres tengan que asumir la jefatura de esos, haciendo mucho más difícil para ellas el manejo de grandes empresas, puesto que estas requieren una inversión importante de tiempo. Además de este hecho, si existe ya de por sí un sesgo contra las mujeres en el campo del trabajo asalariado, este sesgo es mucho más notorio aún en el caso de la actividad empresarial. Aunque, poco a poco, se ha dado un incremento gradual en la participación de las mujeres en las MYPE (hace 20 años, por ejemplo, la probabilidad de que una mujer fuera jefa de una empresa o estuviera en el mercado laboral era mucho mas baja que ahora), todavía sigue siendo más difícil para una mujer montar una microempresa, debido a que algunas entidades financieras siguen viendo con desconfianza el

hecho de que éstas estén a cargo de una empresa; a pesar de que algunas investigaciones han demostrado que las mujeres tienen una tasa de repago de deuda más alta que los hombres (Zevallos, 2006). En el caso de El Salvador, según la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), se observa entre los dueños de establecimientos, un predominio del género femenino en el total de la actividad microempresarial, cerca de 64% de mujeres frente a un 36% de hombres. Se destaca el predominio de las mujeres sobretodo en el micronegocio de subsistencia con ingresos menores al salario mínimo, sin embargo en la de acumulación ampliada el predominio es de los hombres, mientras que en las MYPE de subsistencia con ingresos mayores al salario mínimo y la de acumulación simple, las proporciones mas bien se muestran equilibradas pero con un leve domino de genero femenino.⁷

La mayoría de estas unidades productivas se encuentra concentrada en las ciudades más importantes, debido a que en éstas se generan economías de escala que permiten reducir los costos de producción en muchas actividades económicas. Además, las grandes zonas urbanas presentan ciertas ventajas sobre otras áreas como lo son la concentración poblacional, la gran cantidad de distribuidores, la presencia de servicios financieros y comerciales y el acceso a información de mercados externos y a tecnología, entre otras ventajas, que permiten que, aun las empresas de baja productividad, se beneficien también de los encadenamientos productivos que se originan (Zevallos, 2003, p. 57).

“El caso del financiamiento a la pequeña y micro empresa es un tema interesante...En la mayoría de los estudios que hemos efectuado el problema del financiamiento siempre es señalado como el principal problema de las MYPE...pero, eso no significa necesariamente una señal de carencia de crédito, sino más bien podría indicar un mal empleo del dinero o un problema de información. Hemos encontrado que en la mayoría de países de Latinoamérica existen programas de financiamiento; sin embargo el principal problema es que la gente no sabe que existen esos programas. Además, en la mayoría de los casos, el financiamiento, por sí solo, no va provocar grandes mejoras en la microempresa si no se realizan cambios significativos en los procesos de producción y, por lo general, solo las personas con “chispa” son las que emprenden ese tipo de cambios, el resto, que lamentablemente representa la mayoría, solo percibe a su microempresa como un modo de subsistir y no se interesan por buscar asistencia para mejorar sus procesos productivos.”

Emilio Zevallos,
Consultor senior del Programa Mejora de las Condiciones del Entorno Empresarial, Fundación para el Desarrollo Sostenible
11 de octubre de 2006

7 El CONAMYPE plantea que la microempresa en El Salvador ha sido clasificada en tres segmentos productivos: microempresa de subsistencia, microempresa de acumulación simple, y microempresa de acumulación ampliada; este ultimo segmento también es conocido como “micro-tope”. El criterio principal de clasificación, por su practicidad, son las ventas. De esta forma, los segmentos quedan definidos así:

- Microempresa de subsistencia: aquellas unidades productivas con ventas mensuales hasta el equivalentes de 11.9 salarios mínimos urbanos ó 142.9 salarios al año.
- Microempresa de acumulación simple, aquellas unidades productivas con ventas mensuales hasta el equivalente de 23.8 salarios mínimos urbanos o 285.7 salarios al año.
- Microempresa de acumulación ampliada, aquellas unidades productivas con ventas mensuales hasta el equivalente de 39.7 salarios mínimos urbanos al mes o 476.2 salarios anuales.

Limitaciones, dificultades y necesidades de capacitación de las micro y pequeñas empresas

Algunas investigaciones realizadas por FUNDES, han revelado que las políticas de apoyo a las MYPE generadas a lo largo del tiempo en la región han reproducido la situación de este estrato y no ha logrado mejorarla cualitativamente, ni generar empresas que tengan la capacidad de desarrollarse. El acceso limitado de las MYPE a servicios de desarrollo empresarial, así como los financieros se debe a la presencia de fallas de mercado que impiden la interacción eficiente de agentes oferentes y demandantes de estos servicios.

En materia de servicios no financieros (calidad, productividad e investigación y desarrollo) para las MYPE, por ejemplo, se identifican ciertos inconvenientes que limitan el desarrollo de éstas, entre ellos: una oferta de servicios poco diversificada y adecuada a las necesidades de las empresas, particularmente agravada en el área de investigación y desarrollo; una baja calidad de los servicios brindados y un alto costo de los mismos; una limitada cobertura geográfica de los servicios existentes concentrada en las ciudades, con excepción de Guatemala; y, una escasa divulgación de la oferta de servicios y sus alcances (Paniagua, 2006, pp. 9-10).

Por otra parte, el acceso a financiamiento se convierte en un tema recurrente para la pequeña y micro empresa. Básicamente el problema se deriva de fallas en el mercado de capitales, como lo son: el escaso financiamiento de capital de riesgo, las altas tasas de interés y los plazos restringidos, los excesivos trámites y el desconocimiento acerca de programas de financiamiento. A pesar de esto, se han encontrado que en la mayoría de países de Latinoamérica existen programas de crédito y microcrédito destinados a estos estratos productivos. Aún así, el nivel de acceso al financiamiento del sector de la micro y pequeña empresa de la región centroamericana, es muy bajo, con solamente un 5% de los saldos de cartera de los bancos de la región destinados a este sector de la economía. La cobertura solo alcanza al 10% de los microempresarios. Esta amplia brecha de la demanda de crédito y otros servicios financieros ha dejado a este sector a merced de otros intermediarios menos confiables (REDCAMIF, 2006). El caso de Guatemala lo demuestra: según el Ministerio de Economía de Guatemala (2005), el mercado financiero dirigido a las micro y pequeñas empresas es escaso a nivel de cobertura, el cual no alcanza a ser del 8%, donde diversos estudios revelan que el crédito se encuentra restringido al punto que acceden a él aproximadamente menos del 20% de las MYPE. Por otra parte, analizando el monto promedio de los créditos otorgados, los oferentes más importantes de financiamiento para las MYPE resultan ser las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), por lo que cualquier diseño de política debe incorporar a todos los actores (bancos públicos y privados, empresarios, ONG, entre otros).

Sin embargo, en la mayoría de los casos el financiamiento por sí solo no va a provocar grandes mejoras en la microempresa si no se realizan cambios significativos en los procesos de producción. Para lograr esto se necesita concientizar a los micro y pequeños empresarios acerca de la necesidad de buscar ayuda profesional para solucionar problemas o mejorar sus negocios. Desafortunadamente, FUNDES ha detectado que solo un 25% de las personas posee esta cultura, el resto solo percibe a su negocio como modo de subsistir y no se interesa por buscar asistencia para mejorar sus procesos productivos, ya que la mayoría de estos se ha autoformado y desconfía de la ayuda de terceros, o no ha tenido experiencias anteriores

que le permitan conocer el efecto que un determinado servicio tendrá en su empresa (Zevallos, 2006).

La característica más común entre este tipo de unidades productivas es la baja calidad de gestión empresarial que poseen, entendida ésta como la poca capacidad gerencial de sus dueños y las destrezas técnicas y comerciales de sus empleados debido al bajo nivel de escolaridad, tanto de empleadores como trabajadores. Por consiguiente, el problema no es necesariamente uno de carencias técnicas, puesto que la mayoría de la gente que posee una MYPE tiene conocimiento técnico de cómo hacer su producto, pero desconoce, por falta de experiencia, el manejo general de una empresa. El empresario generalmente puede percibir síntomas (alta de venta, mucha competencia, falta de dinero, etc.), pero tiene dificultades en identificar las fallas de su empresa y el beneficio que le generaría una eventual reestructuración organizativa. En algunos casos también se desconoce cómo hacer trámites básicos como el pago de impuestos, trato a trabajadores o trámite de permisos y patentes.

De esta forma, mas allá de los programas de financiamiento que puedan brindar el gobierno y organizaciones no gubernamentales, estos también deberían reforzar acciones para mejorar los canales de capacitación e información sobre posibilidades de negocios e inversión. Uno de estos programas encaminados a ofrecer esta oportunidad es el Programa de Desarrollo para Proveedores y Distribuidores de FUNDES. En colaboración con la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial, se organiza en cada país de la red un Salón de Enlaces Empresariales para brindar a las pequeñas y medianas empresas la oportunidad de contactarse con las empresas más grandes y representativas de su país, y dar a conocer así sus productos y generar nuevos negocios.

Asimismo es necesario que las instancias gubernamentales responsables de este sector, se comprometan no solo en la actualización de datos, sino en la consecución de recursos económicos y mejores condiciones que permitan un mejor desarrollo de las MYPE.

I.2.3 Migración y remesas

Las migraciones se han convertido en uno de los temas más relevantes y complejos de los últimos tiempos, pues no solo se relaciona con el movimiento de personas, sino también con el crecimiento económico de los países tanto de origen como de destino. Estas situaciones están vinculadas a la intensidad y dirección de los flujos migratorios, tanto en el interior de los países, como a nivel intraregional y extraregional. Si bien es cierto, la decisión de emigrar es multicausal (razones económicas, conflictos bélicos, discriminación racial, social, cultural, persecución política, entre otras), actualmente en la región este fenómeno obedece más que todo a factores económicos, relacionados con buscar mejores oportunidades laborales y mejorar los ingresos.

Para CELADE “el número de emigrantes latinoamericanos y caribeños se incrementó notablemente en los últimos años, llegando a poco más de 21 millones en el 2000 y a casi 25 millones de personas en el 2005. Estas cifras, que no consideran la movilidad temporal, equivalen a la población de un país de tamaño demográfico intermedio en la región y representan el 13% de los emigrantes internacionales en el mundo. Estados Unidos es el país

de destino de la mayoría de estos, estimándose que para el 2004 residían unas 18 millones de personas nacidas en esta región, las que representaban poco más de la mitad del stock total de inmigrantes" (CELADE, 2006, p8); donde El Salvador y República Dominicana ocupan el tercer y cuarto lugar después de México y Cuba con residentes en ese país. Del resto, aproximadamente una mitad vive en algún otro país de América Latina y el Caribe y la otra mitad en otras regiones del mundo como España (840,200) y Canadá (621,900) (OIT, 2005).

A nivel de los países de la región, encontramos que algunos a su vez son receptores de emigrantes, por lo que Abelardo Morales, investigador de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales en Costa Rica (FLACSO), experto en el campo de las migraciones laborales y el desarrollo transfronterizo plantea que "hay mercados de trabajo que se vuelven insuficientes en algunos países, de manera que se convierten en expulsores, o mercados de trabajo que son deficitarios en términos de cubrir la demanda de mano de obra que se requiere para nuevas actividades, y se convierten en zonas de atracción de trabajadores. Esto está generando una nueva interdependencia de carácter económico entre los países de la región, y es una interdependencia fundamentalmente basada en el factor fuerza de trabajo. La frontera tiene ese peso en la migración, pero además de ser puntos de cruce, las fronteras se han venido constituyendo en nuevos espacios económicos, en espacios transfronterizos que en esa dimensión se incorporan a la nueva economía transnacional" (BBC Mundo, 2006).

En ese sentido, Costa Rica es el principal receptor de migraciones intraregionales, en especial provenientes de Nicaragua. Según un estudio realizado por Vargas y Barquero (2005), la población nicaragüense emigrante en Costa Rica, tiene la característica de que su nivel educativo es hasta dos años menor que aquellos que emigran a Estados Unidos, tienden a ser más jóvenes, y realizan ocupaciones de más baja calificación laboral (construcción, ventas, agricultura, empleadas domésticas y servicios de seguridad), mientras que los que se dirigen a Estados Unidos se concentran entre administradores y dueños de negocios y profesionales. Ese mismo estudio refleja que tanto el nivel educativo de la persona, como el nivel de remuneraciones, juega un papel importante para decidir u optar por migrar a un país u otro. Asimismo, se estima en unos 300,000 los nicaragüenses que se encuentran en Costa Rica, lo que representa casi un 7% del total de la población costarricense. Además de este contingente de población nicaragüense, en Costa Rica se encuentran en menor magnitud, grupos importantes de colombianos y salvadoreños, entre otras nacionalidades. Por otro lado, Panamá, otro de los países receptores, recibe personas procedentes fundamentalmente de República Dominicana (en el área de servicios de belleza), de Perú (sector informal) y Colombia (servicios de restaurantes, meseros, etc.) (González, 2006).

Los casos de El Salvador y República Dominicana son particularmente interesantes, pues se han convertido en receptores, emisores y lugares de tránsito. Por ejemplo, según el Informe de Desarrollo Humano de El Salvador (2005, p.13), en los últimos años, este país se ha transformado en un receptor de emigrantes, principalmente procedentes de Guatemala, Honduras y Nicaragua, los cuales vienen a aprovechar algunos nichos laborales que han generado las mismas migraciones y quizás también para utilizar el país como puente hacia Estados Unidos. Como resultado de los altos niveles de emigración de salvadoreños a Estados Unidos, hay zonas del país, principalmente del oriente, donde según algunos empresarios hay escasez de mano de obra en actividades como la construcción, la zafra de caña de azúcar y la

recolección de café, así como altos niveles de rotación de personal en el sector servicios, aspecto que se ha venido solventando con estos flujos migratorios. Además, otro atractivo para los emigrantes es probablemente los mayores salarios en relación a los países vecinos producto de la dolarización (excepto Costa Rica).

En el caso de República Dominicana, según algunos de los entrevistados, existe una importante concentración de haitianos (que es parte de un proceso histórico de larga data), los cuales trabajan en labores de construcción, actividades agrícolas y servicio doméstico además del sector informal. También reciben en menor cantidad cubanos para trabajar principalmente en el sector salud, colombianos en ingeniería, comercio, construcción y electricidad (Familia, 2006). Además este país, es utilizado por otros emigrantes como por ejemplo cubanos e incluso chinos, como puente para continuar su viaje a otros destinos.

Por otra parte, y gracias al aporte de estos millones de emigrantes, la región tuvo para el 2005 un record en la recepción de remesas familiares. Éstas se han convertido en una fuente clave de ingresos para muchos países en vías de desarrollo y tienen un impacto principalmente en la economía de las familias que lo reciben, dándose una reducción en los niveles de pobreza, pues CELADE (2006) advirtió que el 50% o más de las personas de estos hogares se encontrarían bajo la línea de pobreza sino contaran con el aporte de tales transferencias.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2006a) estima que más de US\$54.000 millones llegaron desde el resto del mundo solamente a América Latina y el Caribe, cifra que vuelve a superar el total combinado de inversión extranjera directa y ayuda exterior para la región.⁸ Mientras los flujos de capitales internacionales han fluctuado de acuerdo con los ciclos del mercado, las remesas se han incrementado, incluso durante las recesiones económicas, convirtiendo a esta región en el mercado de remesas de mayor volumen en el mundo.

Para Centroamérica y República Dominicana, el Fondo Multilateral de Inversiones del BID (2006a), plantea que Guatemala fue el país que recibió más remesas con US\$2,993 millones, seguido de El Salvador con US\$2,830 millones, República Dominicana con US\$2,682 millones, Honduras con US\$1,763 y Nicaragua con US\$850 millones. Panamá (US\$254 millones) y Costa Rica (US\$362 millones) son los países que reportan menos ingresos por remesas, coincidente con menores niveles de emigración. Asimismo, el Consejo Monetario Centroamericano (2005, p.20), estima que el monto total de las remesas de los emigrantes a sus países de origen en la región ascendió aproximadamente a US\$10,6 mil millones, cantidad que representó en promedio el 11% del PIB. Para este organismo regional, Honduras es el que mayor impacto en su economía ha tenido, pues el ingreso de remesas representa un 20,3% del PIB, creciendo casi nueve puntos en relación al 2003 que era de 11,6%; caso contrario a Guatemala que ocupa el primer lugar en recepción de dinero proveniente de remesas pero

⁸ Para el BID, estas cifras subestiman los totales verdaderos, debido a problemas de contabilización y seguimiento de estos flujos. Muchas personas recurren al transporte de dinero personalmente o a través de empresas internacionales de transferencias monetarias u operadoras locales las cuáles no siempre son contabilizadas. Además, acá no se incluye las remesas en especie, las cuáles pueden ascender a más del 25% del valor de las transferencias monetarias. Por otra parte, estas estimaciones se basan en datos obtenidos en encuestas y no únicamente en datos de los bancos centrales en los que se basan muchos otros informes internacionales, pues muchos expertos afirman que los datos de los bancos centrales subestiman notablemente los flujos de remesas.

que a nivel del PIB representa apenas el 9,3%. El caso de República Dominicana es interesante de analizar, pues a pesar de que ocupa el tercer lugar como receptor de remesas en la región, ha visto disminuido su impacto en el PIB en relación a los años anteriores, pues mientras para el 2003 representaba el 12,2%, en el 2005 representó el 8,3%. Para países como El Salvador y Nicaragua este ingreso representa el 16,6% y 12,0% respectivamente del PIB.

Cuadro 1.4
Centroamérica y República Dominicana: remesas familiares como porcentaje del PIB, 2003-2005
(Porcentajes)

	2003	2004	2005
Costa Rica	0,5	0,6	0,7
El Salvador	14,0	16,1	16,6
Guatemala	8,6	9,3	9,3
Honduras	11,6	14,3	20,3
Nicaragua	10,6	11,4	12,0
República Dominicana	12,2	12,0	8,3
Panamá	n.d	n.d	n.d
Total	9,6	10,6	11,2

Fuente: Consejo Monetario Centroamericano, Informe Económico regional 2005, con información de los bancos centrales de la región.

Costa Rica, además de ser un país receptor de remesas (0,7% del PIB), es a su vez generador, donde según estudios del Banco Central de este país, para el 2005, las salidas por concepto de remesas fueron de US\$195,9 millones, siendo el principal destino Nicaragua, país al que se canaliza un 81% del total de salidas de remesas. Del restante, 9% se dirige a Colombia y 10% a otros países como Salvador, Panamá, Cuba entre otros. Este monto significó un aumento del 26% con respecto al 2003, que fue de US\$155,7 millones (Chaves, 2005, p. 34).

Si bien es cierto, el ingreso de remesas ha tenido un impacto positivo en la economía de los países, es importante llamar la atención en el cuidado que se debe tener en cuanto a generar dependencia en lugar de impulsar la generación de fuentes productivas. En ese sentido, se confirma la necesidad de reorientar las políticas públicas para la generación de trabajo decente en los países, de manera que se pueda disminuir los niveles de desempleo y subempleo de la región, así como en los niveles de pobreza, para atenuar al mismo tiempo los factores que provocan la migración.

1.2.4 Desempleo juvenil

Uno de los desafíos más apremiantes que los países de la región enfrentan es la situación de desocupación de los jóvenes. Este es un tema que como región se debe asumir con prioridad, máxime si se quiere cumplir con los Objetivos de Desarrollo del Milenio, algunos de los cuales plantean metas e indicadores relacionados con la juventud; entre ellos el octavo, el cual aspira a elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo, en cooperación con los países en desarrollo.

La OIT, en su informe "Tendencias mundiales del empleo juvenil" (2006a, p.3), plantea que la fuerza laboral juvenil mundial aumentó de 602 millones a 633 millones (5,2%) entre 1995 y 2005, mientras que la tasa de participación en ese mismo período disminuyó de 58,9% a 54,7%,

lo que significa que en el 2005 solo cada tercer joven estaba participando activamente en los mercados laborales del mundo. Debido a que la población juvenil aumentó a un paso mayor al empleo juvenil, la participación de los jóvenes empleados disminuyó de 51,6% a 47,3%, y el de desempleados aumentó de 74 millones a 85 millones (14,8%). Los jóvenes desempleados conforman casi la mitad del total de los desempleados del mundo a pesar de que su participación total en la población total en edad de trabajar (15 años o más) solo era del 25%. Asimismo, este informe plantea que existen cerca de 125 millones de jóvenes trabajadores pobres, lo que significa que más del 20% de los jóvenes empleados vivían en un hogar donde había menos de US\$1 al día disponible por persona en el 2005 y que había aproximadamente 300 millones de jóvenes trabajadores pobres con US\$2 al día, (más de la mitad de todos los jóvenes que trabajan). De esta manera, la escasez de empleos dignos disponibles para los jóvenes no impacta solamente a los que no encuentran trabajo, sino que también genera las condiciones para que muchos acepten estar subempleados o para que por desaliento ante la imposibilidad de emplearse abandonen la fuerza laboral y se encuentren inactivos.

Para el caso de América Latina y El Caribe, ese mismo informe plantea que para el período 1995 al 2005, el desempleo juvenil registró un aumento de un 18% (7,2 a 8,5 millones de personas), lo que produjo un incremento en la tasa de 14,4% a 16,6%, tres puntos por arriba de la media mundial (OITa, 2006, p.4). Además, la participación de jóvenes desempleados entre 15 y 24 años en el total de personas desempleadas en la región representan el 44,7%, a pesar de que constituyen sólo el 26,9% de la población total en edad de trabajar (OITa, 2006, p.21). Esta situación es solo la punta del iceberg, pues en la región, el 35% de los jóvenes que sí tienen un trabajo viven por debajo de la línea de pobreza, lo que equivale a 16,7 millones, siendo que 6,3 millones están en condiciones de pobreza extrema (OITd.2006). En el documento “Una Mirada desde América Latina y El Caribe” (Machinea, 2005, p.218), se plantea que la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 29 años ha aumentado de un 12,8% a inicios de los noventa, a un 16,1% diez años después, es decir, más del doble de la tasa de desocupación promedio de los adultos (de 30 a 64 años). Por otra parte, la desocupación continúa afectando con mayor intensidad a los sectores pobres, a las mujeres y a los jóvenes menores (de 15 a 19 años), pues a inicios de la presente década, la tasa de desempleo de los jóvenes pertenecientes a hogares del quintil más pobre era del 28,1% (cifra significativamente superior al 8,7% correspondiente a los jóvenes de los hogares del quintil más rico); la de las mujeres jóvenes era de un 20,0% y la de los jóvenes menores de un 22,4%. La particular vulnerabilidad ocupacional de los jóvenes se verifica, además, en el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo que obtienen, aun cuando mejora su nivel educativo. Asimismo, los nuevos empleos juveniles se generaron en su gran mayoría en el sector informal, su cobertura provisional disminuyó, y casi todos los nuevos puestos de trabajo de estos trabajadores fueron empleos a tiempo parcial.

En la región centroamericana y República Dominicana, la situación no es diferente, es más, tiende a agravarse, pues en países como Guatemala, Costa Rica, Honduras, que exhiben tasas de desempleo bajas comparadas con el resto de la región para los individuos entre 15 y 29 años, la cantidad de desempleados entre estas edades representa cerca del 50% del total de desempleados (52%, 50%, 50% en todo el país, y 51%, 53%, 51%, aproximadamente en zonas rurales, respectivamente). A esta situación se le suma otra preocupación, y es que en América Central el 21% de los jóvenes no estudian ni trabajan, lo cual implica no solo costos económicos sino también sociales para los gobiernos y familias (Ver anexo A-4).

Haciendo un breve análisis de algunos de los países de la región, se confirman algunas de las tendencias arriba expuestas, pues el Instituto Nacional de la Juventud de Honduras (Carías, 2006, p.6), plantea que entre la población de ocupados solamente un 11,5% entre 15 y 18 años y un 25,2% entre 19 y 24 años son asalariados. Además, un 33,5 % y 21,3% respectivamente trabajan para un familiar de forma no remunerada, por lo que a pesar de que están trabajando no reciben ningún ingreso. Otra actividad que predomina en este grupo es el trabajo doméstico con un 23% para ambos grupos de edad, donde a pesar de que pueden recibir un salario, éste es mínimo. Un porcentaje menor trabaja para el sector público (0,6% y 13,1% respectivamente) el cual está tipificado de mayor estabilidad, y con mayores prebendas que le permiten tener mejores salarios, oportunidad de seguir estudiando y acceder a la seguridad social, así como a oportunidades de lograr con el paso de tiempo la adquisición de haberes a través del sistema de pensiones. Ese mismo estudio plantea que, en relación a la población en edad de trabajar (PET), el porcentaje de desempleo abierto para los jóvenes de 15-18 años es de 13,4% y de 15,2% para el grupo de 19-24 años y al partir de la población económicamente activa (PEA), el porcentaje de ocupados para el grupo de 15-18 años es de 10,4% y el de desocupados de 13,5%, estableciendo una diferencia de 3.1% a favor de los desocupados. En el estrato de 19-24 años, se observa que el porcentaje de ocupados es de 18% y el de desocupados de 31.6%. Además, la desocupación se concentra en la población joven, de tal forma que del total de desempleados en el país, el 47% son jóvenes menores de 24 años. (Carías, 2006, p.8). En ese sentido y a manera de ejemplo, el gobierno de Honduras a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, está planteando una serie de programas concretos para ayudar a solventar esta situación; uno de ellos es el Programa Mi Primer Empleo, el cual tiene como objetivo promover la inserción laboral y la inclusión social de aproximadamente 6,000 jóvenes pobres, entre 15 y 19 años de edad, del área urbana de las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Comayagua y otras ciudades. Otro es el Programa de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, PROMYPE, que tiene como objetivo provocar un mejoramiento de la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de la cooperación creciente entre actores gubernamentales y privados en diversos niveles y sectores, incrementando a su vez la inserción de jóvenes sin empleo entre los 18 y 25 años.

Por otra parte, el Informe Nacional de Desarrollo Humano de Panamá (2004, p.10), plantea que el desempleo se manifestó negativamente entre los grupos de jóvenes, pues en el segmento de 15 a 19 años, la tasa superó el 30%, mientras que en el de 20 a 24 años, descendió al 22%. En términos de peso entre los desocupados, los jóvenes de 15 a 24 años representaron el 38% de todos los desempleados, mientras que los adultos de 40 a 54 años constituyeron apenas el 16%. Además, el mismo informe destaca que en nivel de ingreso también se observan diferencias, pues los menores de 20 años tuvieron un ingreso per cápita inferior al promedio nacional de B/.198, mientras que en los del segmento de 50 a 59 años era de B/.290.⁹ Asimismo, el nivel de pobreza de ingreso en jóvenes de 15 a 24 años fue de 38%, siendo más alto en la zona rural con un 66%.

Para el caso de Nicaragua, un estudio realizado por Cefas (2003, p.46), plantea que la tasa general de empleo juvenil era de un 59%, superior al 51% de la tasa general para la población en edad de trabajar total y levemente superior a la PEA Nacional de 57,5%, lo cual evidencia

⁹ Información basada en el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2000

que probablemente hay una ligera tendencia a favorecer el empleo en los jóvenes, situación que podría estar explicada por cuestiones de educación (que son más favorables a los menos jóvenes) y no tanto por experiencia laboral. No obstante esto implica que aún 4 de cada 10 jóvenes se encuentran desempleados (41%). Por otro lado, la juventud empleada muestra un perfil altamente masculinizado, pues ocho de cada diez varones están empleados, mientras en las mujeres es de cuatro de cada diez, lo que evidencia que persisten barreras socio-laborales que dificultan superar las disparidades de género. Además, es primordial tomar en cuenta que el 90,5% de los jóvenes están empleados en el sector privado y solamente un 7,7% en el sector gubernamental y municipalidades entre otros, por lo que es importante analizar la calidad de este empleo. También es importante notar que principalmente en la zona rural se encuentra un 27% de su población realizando trabajos sin remuneración alguna contra un 10% en la urbana. Asimismo, aproximadamente un 67% de los jóvenes que trabajan obtenía ingresos netos por debajo del costo de la canasta básica, y solamente un 27% obtenía ingresos superiores al costo de la misma, por lo que podemos decir que los niveles de pobreza de la población joven son altos.

Además, un tema que debe ser analizado en investigaciones futuras es el desempleo en los profesionales jóvenes, pues cada año, las universidades gradúan un número importante de nuevos profesionales, de los cuales, muchos ven frustradas sus posibilidades de trabajar en lo que escogieron, debido a que el mercado está saturado.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante destacar que el tema de desempleo juvenil debería ser un tema prioritario en la definición de políticas de desarrollo que los gobiernos de la región implementen para generar empleos de calidad, máxime si tomamos en cuenta que en la Cumbre Mundial de las Naciones de 2005, se recomendó incluir en el primer objetivo la meta de logro de empleo pleno y productivo y de trabajo decente para todos, particularmente para las mujeres y los jóvenes. La inclusión de esta meta, representa un avance sustancial, pues la generación de empleo de calidad es al mismo tiempo un objetivo de desarrollo y una condición para el logro de los restantes objetivos (CEPAL, 2006b, p.18).

1.2.5 Trabajo infantil

En la última década, el principio de abolición efectiva del trabajo infantil ha sido asumido por los países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana como uno de los objetivos prioritarios de las políticas nacionales de atención a la infancia. En concordancia con los compromisos adquiridos con los Convenios de Organización Internacional del Trabajo (OIT) 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, los diferentes gobiernos han mostrado su disposición a acabar con este flagelo con metas y tiempos concretos, asumiendo compromisos al más alto nivel para seguir fortaleciendo las políticas públicas que pueden abordar la erradicación del trabajo infantil.

La OIT considera necesario un enfoque multisectorial que combine la adopción de políticas de erradicación y prevención el trabajo infantil que pongan en su núcleo el trabajo decente y la lucha contra la pobreza-, la adopción de marcos normativos efectivos acordes a los Convenios 138 y 182, así como otros instrumentos de protección de derechos de la infancia, como la Convención de Derechos del Niño (CDN).

De acuerdo a esta perspectiva, el análisis del trabajo infantil que se presenta a continuación considera que para lograr una eliminación efectiva y sostenible del Trabajo Infantil (TI), los Estados deben emprender esfuerzos integrales y coordinados con los diferentes actores de la sociedad, en al menos cuatro dimensiones:

- a)** Prevención del TI para evitar que las personas menores de edad ingresen al mercado laboral o sean explotadas económicamente en detrimento de sus derechos y su bienestar físico, emocional y social.
- b)** Protección de los niños, niñas y adolescentes para restituir los derechos que le han sido violentados.
- c)** Atención de las personas menores de edad trabajadoras o en riesgo para garantizar sus derechos y mejorar sus condiciones de vida, incluidas las condiciones de sus familias.
- d)** Sanción de las personas e instituciones que violentan los derechos de los niños, niñas y adolescentes, principalmente en las peores formas de TI.

Partiendo de estas cuatro dimensiones, el análisis se hace de acuerdo a tres grandes áreas:

- a)** Adecuación Legislación: para lograr la protección de las personas menores de edad y la sanción de quienes infringen las leyes existentes, es necesario que los Estados asuman al menos dos acciones estratégicas relacionadas con los marcos jurídicos que regulan el TI:
 - La ratificación de los convenios e instrumentos de derecho internacional, y por ende, la *adecuación* de la legislación local a dichos convenios.
 - La *aplicación* de las leyes en conformidad con los convenios y las leyes que establecen los mínimos a cumplir con relación a los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA), así como las responsabilidades de los diferentes actores de la sociedad.
- b)** Adecuación de Políticas, Planes y Programas: con el propósito de operacionalizar las dimensiones de prevención del TI y atender a las personas menores de edad trabajadoras y sus familias, se requiere que los Estados se comprometan a asumir el ciclo de políticas públicas, que incluyen:
 - La formulación e implementación de políticas, planes y programas de prevención y atención que permitan viabilizar los compromisos emanados de los convenios internacionales suscritos por los Estados, así como articular las iniciativas e inversiones de los diferentes actores de la sociedad orientados a erradicar esta problemática.
 - El monitoreo y medición del TI como mecanismos e instrumentos para lograr un mayor conocimiento sobre la situación y brindar información relevante y oportuna para la toma de decisiones.

- c)** Situación de los Niños, Niñas y Adolescentes (NNA): como resultado de los esfuerzos coordinados de los diferentes actores de la sociedad, que incluye a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, se espera que la cantidad de personas menores de edad sometidas al TI, incluyendo sus peores formas, se vea reducida. De este modo, se presenta información relativa a la cantidad de NNA trabajadores, con la expectativa de que se reduzcan hasta eliminar totalmente este fenómeno producido por la pobreza, la falta de oportunidades y los patrones culturales dominantes en la sociedad actual. La complejidad de la realidad latinoamericana y de la problemática de TI es de tal naturaleza, que los resultados de las acciones no se reflejarán en el corto plazo en la reducción de la cantidad de NNA trabajadores, sino que se vislumbra como un proceso progresivo.

Adecuación y aplicación legislación

En esta área se incluyen una serie de indicadores que permiten monitorear la existencia y calidad de la legislación en términos de su adecuación a los convenios e instrumentos de derecho internacional que los Estados han ratificado, así como la existencia y efectividad de los mecanismos de aplicación de los marcos jurídicos para la detección del TI, la protección de las víctimas y la sanción de las personas adultas o jurídicas que incumplen la normativa.

■ Nivel de adecuación a los convenios I 38 y I 82

Se refiere al avance en la inclusión en la legislación nacional de los compromisos adquiridos al ratificar los CI 38 y CI 82. Esta adecuación considera al menos los siguientes procesos:

- a)** Ratificación del convenio: se refiere al acto posterior a la negociación y firma de los convenios, en que el país procede a confirmar lo negociado y a incorporar el convenio en su ordenamiento jurídico interno.
- b)** Establecimiento de la edad mínima (CI 38): se refiere al establecimiento de restricciones al empleo para personas menores de edad y especificaciones precisas a la forma y condiciones en que su trabajo se llevará a cabo. “La edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años” (CI 38, Art. 2.3.). También se establece en 13 años la edad mínima para trabajos ligeros y 18 años para trabajo peligroso.
- c)** Eliminación de las excepciones a la edad mínima (CI 38): existen algunas circunstancias y situaciones en las que se exime a un país de aplicar la edad mínima de admisión al empleo, debido a que su economía y medios de educación están insuficientemente desarrollados, por lo que se le permite “especificar inicialmente una edad mínima de 14 años” para trabajo sin riesgos, 12 años para trabajo ligero y 16 para trabajo peligroso.
- d)** Regulación de las incuestionables peores formas de TI (CI 82): se refiere a la inclusión en la legislación nacional de regulaciones específicas para prohibir y sancionar todas las formas de trabajo o explotación infantil que constituyen violaciones a los derechos humanos.

- e) Regulación del TI peligroso (C182): el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Tomando en cuenta lo anterior observamos en el siguiente cuadro el nivel de adecuación de la legislación nacional a ambos convenios:

Cuadro 1.5
Centroamérica y República Dominicana: nivel de aplicación de los convenios
138 y 182 de OIT
(Porcentaje de cumplimiento)

	Convenio 138	Convenio 182
Costa Rica	100	100
El Salvador	50	100
Guatemala	50	100
Honduras	50	100
Nicaragua	50	100
Panamá	50	100
República Dominicana	100	100

Fuente: Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés).

A nivel de la región, encontramos que los países han ratificado todos los instrumentos de derecho internacional y han realizado grandes esfuerzos para adecuar sus legislaciones a los instrumentos, particularmente los convenios 138 (Convenio sobre la edad mínima, 1973) y 182 (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999), dándose un avance en materia de legislación y una adecuación significativa a los instrumentos de derecho internacional que no es proporcional con el nivel de aplicación de esa legislación. En ese sentido, solo Costa Rica y República Dominicana han adecuado su legislación para cumplir con lo establecido en el convenio 138. En lo relacionado al convenio 182, todos los países de la región han incluido en su legislación lo necesario para cumplir con el mismo.

La ratificación de los convenios implica una serie de reformas legislativas muy importantes en los países como el establecimiento de códigos de la niñez, códigos laborales o códigos penales que definan la edad mínima de admisión al empleo, los trabajos y actividades peligrosas, o las penas por explotación sexual comercial.

■ Nivel de cumplimiento del Régimen de protección al adolescente (R146)

Se refiere a la incorporación en la legislación nacional de las condiciones y regulaciones que protegen y vigilan los derechos de los trabajadores adolescentes, estipuladas en la Recomendación 146 (R146) de la OIT. Dicha protección y vigilancia contempla, la remuneración equitativa, la limitación de horas laborables, las horas consecutivas de descanso (un mínimo de 12 horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal), vacaciones anuales pagadas (de por lo menos 4 semanas y no deberán ser inferiores a las que disfrutaran las personas adultas trabajadoras), cobertura de la seguridad social, y normas de seguridad e higiene, de instrucción y vigilancia adecuada. En este aspecto, es importante rescatar que hay un avance importante en todos los países de la región para cumplir con este régimen, pues todos están cerca de un 83% de cumplimiento.

■ Ratificación de otros instrumentos relacionados con las peores formas de TI

Se refiere a la ratificación de otros convenios y protocolos de carácter internacional que establecen medidas de protección a las víctimas de las peores formas de TI y adolescente, así como sanciones a las personas adultas que incumplen dichas disposiciones. Por medio de la ratificación, el Estado se compromete a integrar dichas medidas en su legislación nacional. Los instrumentos más relevantes a ratificar son:

- a) Protocolo Facultativo a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en Pornografía (PF-CDN-VNPUNP).
- b) Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (CNU-DOT).
- c) Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas (P-PRSTP), especialmente mujeres y niños que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- d) Convención Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (CI-TIM).

Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Panamá son los únicos países de la región que han aprobado todos los instrumentos antes mencionados, al resto aunque han realizado avances significativos aún les falta objetivos que cumplir.

■ Nivel de aplicación de la legislación por medio de los Ministerios de Trabajo y Ministerio Público

Se refiere a la existencia de las directrices institucionales, procedimientos, protocolos y unidades especializadas de inspección laboral e investigación policial y judicial, con potestad y facultad legal para detectar, proteger, remitir, dar seguimiento y sancionar los casos de TI y las incuestionables peores formas de TI, en conformidad con el marco jurídico existente en la materia.

Cuadro 1.6
Centroamérica y República Dominicana: nivel de cumplimiento
en la aplicación de la legislación
(Porcentaje de cumplimiento)

	Ministerios de Trabajo (inspección laboral)	Investigación policial y acción judicial
Costa Rica	33	17
El Salvador	33	0
Guatemala	33	0
Honduras	67	17
Nicaragua	0	0
Panamá	0	17
República Dominicana	0	0

Fuente: Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés).

Del cuadro anterior se puede deducir que Honduras es el país donde se ha desarrollado más lo relacionado con inspección laboral, mientras que en países como Nicaragua, Panamá y República Dominicana, falta un mayor compromiso. En ese sentido es importante la elaboración de directrices que permitan dar los recursos económicos y humanos para poder cubrir con lo relacionado a la inspección y sanción. Por ejemplo; algunos de los entrevistados plantearon que donde se da mayor trabajo infantil, es en el sector informal de la economía lugar donde trabajan la mitad o más de los niños, esto es una contradicción con el tratamiento, pues los inspectores de trabajo acuden a verificar más al sector formal. Es claro que los códigos de protección abarcan todos los ámbitos pero no hay recursos para cubrir todos los sectores, por lo que se requiere un desarrollo de estrategias muy diferenciadas. Asimismo, está claro que para mejorar lo relacionado con la investigación y acción judicial hay que sensibilizar y capacitar a todos los operadores jurídicos (jueces, administrativos, policías, entre otros). Es necesario hacer ver a estos funcionarios la responsabilidad de la aplicación de la ley, es decir cada norma tiene que tener una sanción y esta tiene que aplicarse de manera que se puedan sentar responsabilidades (Antezana, 2006).

Adecuación de políticas, planes y programas

En esta área se incluyen indicadores que dan cuenta de la existencia y calidad de las políticas, planes y programas orientados a prevenir el TI y a atender a la niñez y adolescencia que víctima o en riesgo de ser parte de la población menor de edad trabajadora o en situación de explotación.

- Nivel de consolidación de una Comisión Nacional Cuatripartita de prevención y erradicación del TI y Protección del Adolescente Trabajador

Se refiere a la existencia de un espacio de coordinación interinstitucional, con participación de las instituciones de Gobierno, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil, que tienen o pueden tener un rol en materia de prevención y erradicación del TI y protección del adolescente trabajador. Aquí es importante que exista una comisión nacional y una entidad responsable de ejecutar los acuerdos que surjan de ésta, así como que la representación a dichas instancias sea oficial y permanente. En ese sentido, es importante destacar que en países como El Salvador, Honduras, Panamá y República Dominicana hay un avance de un 100% en la consolidación de estas comisiones, mientras que en el resto de los países hay un avance significativo arriba del 80%. Estas comisiones se han convertido en espacios de reunión y consenso a partir de los cuales se han ido elaborando planes nacionales y acciones intersectoriales alrededor a este tema. En estos momentos todos los países tienen estos planes y se están evaluando.

- Existencia de subcomisiones técnicas o comisiones nacionales, en relación con las incuestionables peores formas de TI

Se refiere a la existencia de subcomisiones o instancias de coordinación interinstitucional, con participación del Gobierno, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil, que tienen o pueden tener un rol en materia de prevención y erradicación de las incuestionables peores formas de TI (C182, Art. 3). Estas

subcomisiones son: Esclavitud y formas análogas (solo Honduras tiene una subcomisión nombrada), Explotación Sexual Comercial (ESC) (existen subcomisiones en todos los países) y personas menores de edad en actividades ilícitas (aún no hay comisiones conformadas sobre este tema).

■ Existencia de Plan Nacional para la prevención y erradicación del TI y Protección del Adolescente Trabajador

Se refiere a la existencia de un documento oficial de carácter nacional donde se concreta la Política Nacional en relación con la prevención y erradicación del TI con arreglo a los C138 y C182 de la OIT, así como en relación con las incuestionables peores formas del TI de acuerdo con lo estipulado en el C182 de la OIT, Art. 3, incisos a, b y c. Los Planes Nacionales deben contemplar un marco temporal así como objetivos, metas y responsabilidades de las diferentes instituciones involucradas en su ejecución, así como mecanismos de seguimiento y evaluación que garanticen su operatividad.

Cuadro 1.7

Centroamérica y República Dominicana: existencia de planes nacionales para la prevención, erradicación del TI y protección del adolescente trabajador

	Prevención y erradicación del TI y Protección del Adolescente trabajador (Porcentaje de cumplimiento)	Plan Nacional para la prevención y erradicación de las peores formas de TI y protección del adolescente trabajador		
		Esclavitud	ESC	Ilícitos
Costa Rica	80	No	Sí	No
El Salvador	100	No	Sí	No
Guatemala	100	No	Sí	No
Honduras	80	Sí	Sí	Sí
Nicaragua	80	No	Sí	No
Panamá	80	No	No	No
República Dominicana	80	Sí	Sí	Sí

Fuente: Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés).

En relación a las peores formas, hay países donde sus comisiones nacionales y planes de trabajo han priorizado en resolver esta situación, haciendo un mapeo consulto que indique la verdadera realidad y así buscar soluciones, tal es el caso de Guatemala, El Salvador y República Dominicana que se han enfocado en explotación sexual comercial, trata de blancas, trabajo en basurales, en canteras, en mercados, entre otras. El tema de explotación sexual comercial en todas sus modalidades es un tema que hay que darle mucha importancia, pues hay una tendencia al aumento, si bien es cierto se está creando la legislación aún se esta en proceso. Otro problema igual de importante, es la utilización de niños en actividades ilícitas como por ejemplo tráfico de drogas, tema donde la legislación está obsoleta y no hay estadísticas. Países como Panamá y Costa Rica están más enfocados a erradicar el trabajo infantil. (Dema y Antezana 2006)

Asimismo, es importante destacar que hay un déficit en la inclusión de estos temas en las políticas nacionales de infancia, pobreza, educación y empleo y trabajo decente, pues es muy poco lo que se ha avanzado. Esta situación está muy relacionada con el porcentaje de recursos

públicos destinados a la implementación del plan nacional de prevención y eliminación de las peores formas de TI, así como a los planes específicos de las incuestionables peores formas de TI.

Por otra parte, en la mayoría de los países de la región hay una escasez de mecanismos de medición de la problemática de trabajo infantil, que incluya la aplicación periódica de encuestas, diagnósticos de línea de base, estudios cualitativos y cuantitativos específicos, publicaciones de informes locales, nacionales o regionales, evaluaciones u otros instrumentos que permiten obtener información confiable, oportuna y continua sobre la situación del TI en los países, de manera que se contribuya a aumentar el entendimiento de las causas y condiciones así como la toma de acciones que se han tomado para su erradicación y prevención.

Situación actual

El resultado conjunto de la adecuación y aplicación de leyes, y de la implementación de las políticas, planes y programas orientados a prevenir y erradicar el TI, debería de ser la reducción progresiva del TI hasta lograr su erradicación total y el cese inmediato de las incuestionables peores formas de TI. Para verificar esta situación de eliminación progresiva del TI se utilizan en este caso indicadores relacionados con la magnitud del problema en términos de cantidad de personas menores de edad afectadas.

Para las incuestionables peores formas de TI es sumamente difícil establecer indicadores de magnitud, puesto que al ser actividades ilícitas o delictivas, que se producen en la clandestinidad, no existen mecanismos directos para verificar su existencia. El propósito de este conjunto de indicadores es determinar el efecto que han tenido las acciones legales y de políticas públicas en la reducción del TI.

Así y tomando en cuenta lo anterior, el primer indicador habla sobre los NNA que trabajan por debajo de la edad mínima de admisión al empleo. En el caso de esta subregión para el año 2004 cerca de 816 mil NNA trabajan por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, lo que representa cerca del 41% de los NNA trabajadores. Solo en Guatemala hay 349 mil NNA, siendo este número un 42% del total (816 mil), seguido de Honduras con 123 mil, El Salvador con 120 mil, Nicaragua con 113 mil, Costa Rica con 49 mil y de último Panamá con 14 mil NNA trabajadores por debajo de la edad mínima de admisión al empleo.

El segundo indicador habla sobre los NNA en trabajo infantil por abolir. En términos generales el trabajo infantil y adolescente por abolir abarca todo trabajo realizado por personas menores de 18 años, excepto el trabajo sin riesgo realizado por personas de 14 o 15 años y más, dependiendo de la legislación nacional, y el trabajo ligero llevado a cabo por personas a partir de los 12 o 13 años. El trabajo sin riesgo para personas a partir de los 14 o 15 años, dependiendo de la legislación de cada país, excluye el trabajo peligroso y las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil y adolescente. El trabajo ligero es aquel que probablemente no lastime la salud o el desarrollo de personas a partir de los 12 o 13 años, y no afecte negativamente su escolaridad, aprendizaje, o la instrucción recibida por ellos.

Casi 2 millones de NNA están en trabajos por abolir en la subregión lo que representa alrededor del 14% de los NNA de 5 a 17 años. El 40% de estos se ubican en Guatemala

(alrededor de 805 mil NNA), siendo la tasa más alta de la subregión (20%). Un 20% se ubican en República Dominicana (339 mil NNA) seguido de Honduras con 310 mil NNA lo que representa cerca del 16% del total de NNA en trabajo por abolir en la subregión. En Nicaragua existen alrededor de 226 mil NNA, esto viene siendo cerca del 12% del total subregional. En El Salvador 184 mil NNA que representa cerca del 10%, en Costa Rica 79 mil NNA y por último en Panamá 20 mil NNA en trabajo por abolir, lo que representa un 4% y un 1% del total subregional respectivamente.

El tercer indicador se refiere al porcentaje de NNA ocupados con acceso al sistema escolar. Se intenta mostrar la diferencia en la tasa de los NNA ocupados en trabajos por abolir con los NNA ocupados en no trabajos por abolir. Resulta interesante ya que se producen unas diferencias considerables en estas tasas en cada uno de los países de la subregión. Panamá presenta la diferencia en puntos porcentuales más alta de todos los países de la subregión con 43 puntos, seguida de Honduras con 38 puntos. Al contrario Guatemala y República Dominicana presentan las diferencias más bajas de todos los países de la subregión, con 18 y 4 puntos porcentuales.

Precisamente en esta región en los últimos cuatro años se ha venido dando una reducción importante en el trabajo infantil según el último informe global de la OIT (OIT, 2006c). Hay avances alentadores en cuanto a la ratificación en muchas partes del mundo y, si bien la ratificación de los Convenios números 138 y 182 es sólo un primer paso, muchas ratificaciones se han acompañado con medidas concretas contra el trabajo infantil.

Cuadro 1.8

Centroamérica y República Dominicana: tasas de asistencia escolar por tipo de trabajo (Porcentajes)

	Tasa de asistencia escolar		Diferencia (puntos porcentuales)
	Trabajo por abolir	No trabajo por abolir	
Costa Rica	57	87	30
El Salvador	51	82	31
Guatemala	46	64	18
Honduras	40	78	38
Nicaragua	46	78	32
Panamá	43	86	43
República Dominicana	93	97	4

Fuente: Programa Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés).

El compromiso político, a través de la adopción de políticas coherentes en los ámbitos de la reducción de la pobreza, la educación básica y los derechos humanos, es un elemento fundamental, tanto hoy como ayer, para que los países puedan avanzar en la lucha contra el trabajo infantil. El crecimiento económico por sí solo no eliminará el trabajo infantil, aunque evidentemente es importante. Las opciones en materia de políticas influyen en ese sentido, y las que abren oportunidades para los pobres son esenciales para los esfuerzos encaminados a eliminar el trabajo infantil.

Al hacer un balance de lo realizado en los últimos cuatro años, se llega a la conclusión de que hay mucho de lo cual enorgullecerse. Se han puesto a disposición de los Estados Miembros

nuevos marcos y herramientas técnicas, en particular el apoyo a los programas de duración determinada destinados a asistir a los países en la puesta en práctica del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Se han efectuado importantes contribuciones en materia de investigación y recopilación de datos que ilustran, en particular, las tendencias mundiales y regionales. Se han producido asimismo importantes avances por parte del IPEC en lo que respecta a las actividades de movilización, a abordar las peores formas de trabajo infantil, a la vigilancia y el seguimiento del trabajo infantil, al desarrollo de una cultura del aprendizaje mediante la gestión de los conocimientos, y a la integración de la cuestión del trabajo infantil en el Programa de Trabajo Decente. Sin embargo todavía es necesario concebir estrategias políticas que aprovechen las oportunidades para movilizar a los mandantes en el combate al trabajo infantil usando diferentes puntos de acceso, falta todavía una mayor apropiación del tema por los países, apoyada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por un movimiento mundial más dinámico, que pueda crear un entorno favorable en donde se haga uso óptimo de las herramientas y los marcos técnicos y dónde se lleve la acción contra el trabajo infantil a una escala nacional suficiente como para tener un verdadero impacto.

El problema de trabajo infantil se debe a factores culturales, sociales, económicos, es un problema multicausal y estructural, pues en algunos países los menores trabajan porque no tienen otra alternativa. Hay que diferenciar trabajo infantil con el proceso de formación de los niños/as y adolescentes, hay un deber de formar por parte de los padres, de que los niños ayuden en las labores del hogar y de poner límites, pero cuando el trabajo se vuelve excluyente del derecho a la educación, a la recreación y pone sobre los niños/as y adolescentes responsabilidades que no les corresponde, ahí se convierte en explotación (Antezana, 2006).

Ha habido avances impresionantes en los últimos años. Hace diez años se veía de forma normal que un menor trabajara en América Latina, porque el tema no estaba inserto en ninguna agenda política ni de trabajo de gobiernos u organizaciones sociales. Actualmente, el tema está en todas las agendas gracias en parte al trabajo de OIT a través del programa IPEC (Dema, 2006).

Ahora bien, es claro que para resolver este problema no es suficiente un marco jurídico, hay que crear las condiciones para que este marco sea realmente aplicable paralelo a políticas de desarrollo. En este aspecto OIT juega un papel muy importante en la construcción de esos instrumentos jurídicos para el trabajo decente y en el seguimiento, cumplimiento y aplicación de los mismos por parte de los estados hacia los menores de edad y el trabajador en general. Por ejemplo, algunas veces los estados a pesar de tener legislación clara al respecto, son permisivos a la hora de su aplicación y permiten que niños menores de la edad permitida en la ley, trabajen como una excepción en casos de subsistencia familiar; este es el caso de Guatemala (lo establece en el código de trabajo), El Salvador y Honduras (lo establecen en la constitución política), lo cuál es peligroso pues prácticamente todos podrían entrar en esta categoría, y no es con trabajo infantil que vamos a resolver los problemas de subsistencia y pobreza, sino es con una responsabilidad estatal que tiene que asumirse (Antezana, 2006).

Con respecto a cuáles países se encuentran más avanzados en el tema, es importante destacar que los países con un mayor grado de institucionalización y desarrollo son los que más han

avanzado en la erradicación del trabajo infantil. En ese sentido, en Costa Rica y Panamá el fenómeno de trabajo infantil es menor que el resto de países del área, sin dejar de ser un problema importante. En Nicaragua, Honduras y Guatemala el problema es más grave. Por ejemplo, en Guatemala uno de cada cinco niños trabaja. El Salvador y República Dominicana se encuentran en una posición intermedia en el tratamiento de la temática. Se están dando avances importantes en cuanto a la participación y compromiso de instituciones del estado, y están aumentando las denuncias internacionales por trabajo infantil, lo que ha ayudado a bajar los niveles de éste (Dema, 2006).

I.2.6 Necesidad de una visión regional del mercado laboral

Los temas tratados previamente ponen de manifiesto, a pesar de los matices nacionales, la similitud de la situación laboral del área, lo cual plantea los mismos desafíos y soluciones para estos países. Asimismo los procesos de integración económica y política que se han ido implementando progresivamente en Centroamérica y República Dominicana, hacen natural el tratamiento del mercado laboral en la región desde el ámbito transnacional. Son varios los intereses mutuos que confluyen en esta dirección, como son, entre otros, conocer los flujos de migraciones laborales y de capitales dentro y fuera de la región, facilitar los sistemas de intermediación laboral entre los países, fortalecer las direcciones de empleo nacionales, elaborar políticas de empleo y formación conjuntas y afrontar tratados comerciales que tienen distintos efectos en los mercados de trabajo nacionales, entre ellos el tratado de libre comercio con EE.UU. y el tratado de cooperación que se negociará con la Unión Europea.

Pero este regionalismo también responde a la afirmación de que es necesaria la acción conjunta para garantizar la presencia en los mercados, para obtener inversión extranjera, para ganar influencia en las organizaciones multilaterales, y para gestionar eficazmente relaciones multilaterales con donantes. Es decir, se trasciende la dimensión laboral para abarcar ámbitos como la concertación de políticas exteriores, la seguridad regional, los movimientos de personas, la cooperación energética, la lucha contra la delincuencia internacional organizada, o el medio ambiente.

En cualquier caso, se trata de un regionalismo que requiere la construcción de agentes institucionales regionales fuertes; no obstante, como en todos los espacios de integración, la idea de supranacionalidad entraña dificultades. En la actualidad coexisten y se superponen varias opciones regionales como el Sistema para la Integración Centroamericana (SICA) y el Mercado Común y Comunidad Caribeña (CARICOM, por sus siglas en inglés). Del mismo modo, también conviven acuerdos regionales en materia comercial, con marcos de concertación en materia de política exterior o de seguridad de alcance mesoamericano, continental y hemisférico, incluyendo al Grupo de Río o la Organización de Estados Americanos (OEA). Todo ello define un panorama regionalista complejo, por la multiplicidad de agentes y acuerdos internacionales. El escenario de incertidumbre que domina las negociaciones comerciales internacionales y la debilidad de los proyectos políticos integracionistas contribuyen a que no esté clara la agenda y los objetivos de integración de medio y largo plazo. Finalmente, se trata de un regionalismo que todavía no ha conseguido el apoyo de buena parte de la población, a pesar de que existe una identidad e idioma común en la que puede basarse todo proceso regionalista.

Para una parte importante de analistas y actores, no obstante las similitudes que se presentan en Centroamérica y República Dominicana, el intercambio de información y coordinación de políticas de empleo ha sido un territorio poco explorado en la región; por lo que en este campo se presenta una oportunidad para fortalecer agentes institucionales regionales ya existentes, o crear otros nuevos que solventen estas necesidades, dándose así un paso importante en la consolidación de la integración.

En este sentido, se destaca la homogeneidad existente en la región en cuanto a la estructura de los sistemas de formación ocupacional, así como la similitud en las carencias y oportunidades que presentan los servicios públicos de empleo de los ministerios de trabajo de los países. Generalmente, los institutos de formación profesional tienen una estructura tripartita similar (trabajadores, empleadores y gobierno) y, en su mayoría, son una dependencia orgánica de los ministerios de trabajo. La forma de financiamiento de estos también es similar, puesto que poseen un sistema de financiamiento directo a través de cuotas proporcionales a la nómina cobradas a los empleadores, lo que les permite disfrutar de una institucionalidad importante y, consecuentemente, establecer políticas a largo plazo. Los gestores de estas instituciones manifiestan la voluntad de flexibilizar los criterios de acceso a la formación, rebajando el perfil de entrada y abriendo una puerta a programas de atención a los desempleados y habilitación profesional, frente a las tradicionales políticas de capacitación de trabajadores en activo. Por último, estos institutos se articulan a nivel regional a través de una red, la cual tiene el objetivo de establecer un mecanismo que posibilite una mayor integración e intercambio de conocimientos técnicos entre estos entes, así como elaborar planes conjuntos de formación profesional. Ante el interés y la utilidad general en concretizar un proceso integrador, este tipo de iniciativas pueden ser objeto de apoyo y fortalecimiento.

También se podría avanzar en el empleo de herramientas e instrumentos comunes para la recolección de información entre los países (como el diseño conjunto de módulos en las encuestas de hogares para la medición de fenómenos del mercado laboral de interés regional tales como el sector informal), en la actualización consensuada de catálogos de ocupaciones y en dar un mejor seguimiento del desempleo incluyendo acciones para la aumentar las posibilidades de empleo. Además, la planificación de la formación y la pertinencia de las acciones formativas se podrían mejorar con el fortalecimiento de los servicios de empleo, los cuales en la actualidad poseen información dispersa y escasa en cuanto a la demanda y oferta de trabajo.

Todo lo anterior puede ayudar a que las políticas de empleo regional tengan mayor sustento y consistencia, lo cual contribuye a mejorar el control de los flujos de trabajadores en el área, y a vincular más provechosa y efectivamente a Centroamérica y República Dominicana con la economía internacional, aumentando, de esta manera, los flujos de inversión extranjera hacia la región.

Sin duda, habrá que prestar más atención y apoyo al diseño y eventual establecimiento de mecanismos para atenuar las asimetrías nacionales y promover la transformación productiva en los acuerdos de integración regional, en aras de la convergencia de rentas y la cohesión social y territorial.

II Parte

Análisis de las características principales del mercado laboral en Centroamérica y República Dominicana, 2005

Después de haber abordado algunos de los grandes temas que definen la realidad de los mercados laborales de la región, en esta segunda parte se hace énfasis en el análisis detallado de varios factores que influyen la decisión de las personas de participar en el mercado de trabajo, las características de los ocupados y desocupados, y la calidad de los puestos de trabajo a partir de la información que brindan las encuestas de hogares de los distintos países. También, se hace una descripción de la evolución que han experimentado los mercados de trabajo del área en el último quinquenio (comparación 2001-2005). El estudio de las encuestas de hogares se ve complementado con la información que surge de entrevistas con interlocutores o informantes clave y revisión documental.

Previamente a analizar la información de las encuestas de hogares, es conveniente hacer una aclaración con respecto a las cifras brindadas a continuación. Debido a que en cada país se tienen diferentes criterios de edad mínima para definir la población en edad activa (población en edad de trabajar)¹⁰, se optó por unificar la edad mínima en 12 años en aras de facilitar la comparación entre estos. Por esta razón, los datos de fuerza de trabajo, ocupación y desempleo ofrecidos, no coinciden con la información oficial proporcionada por los institutos de estadística de los diferentes países en la mayoría de los casos.

2.1 Generalidades del mercado laboral de la región

En 2005 cerca de 20 millones de centroamericanos y dominicanos se encontraban participando en el mercado de trabajo, ya sea como ocupados o como desocupados,¹¹ lo que significa un 41% de la población total (tasa de participación bruta) y un 57% de la población en edad activa (tasa neta de participación), tasas que se acercan a los niveles promedio en el resto de Latinoamérica, 44% y 55% respectivamente (CEPAL, 2006a). Guatemala, a pesar de contar

¹⁰ En República Dominicana, Nicaragua, Honduras, Guatemala y El Salvador la edad mínima son 10 años, en Costa Rica son 12 años y en Panamá 15 años.

¹¹ Para efectos de aclaración, cuando se hable de participación o incorporación en el mercado laboral, fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) o población económicamente activa se está haciendo alusión al mismo concepto.

con una tasa bruta por debajo de la media (39%), presenta, a la vez, una tasa de participación neta (60%) mayor al promedio regional y de América Latina; es decir, la población en edad activa guatemalteca tiende a participar más en el mercado laboral, lo cual podría estar ligado a una menor cobertura del sistema educativo y un menor desarrollo del seguro social que se traducen en una mayor incorporación de la población al mercado laboral, principalmente los adolescentes y adultos mayores. En el otro extremo se encuentra Honduras, en donde la fuerza laboral solo representa un 53% de la población en edad activa total (Cuadro 2.1).

Como es bien conocido, la participación de las mujeres en edad activa en el mercado laboral es mucho menor que la de los hombres; pues, mientras que tres de cada cuatro varones en edad activa participaban (75%), en el caso de ellas solamente cerca de dos de cada cinco forman parte de la fuerza laboral (40%). A manera de contraste, en los países de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD, por sus siglas en inglés), los países más industrializados, tres de cada cinco mujeres (alrededor de 60%) forman parte de la población económicamente activa (OECD, 2006). A nivel desagregado, Honduras tiene las menores tasas de participación femenina con un 33%. Este hecho explica porqué, como se indicó en el párrafo anterior, este país cuenta con la tasa neta de participación total más baja de toda la región. En Guatemala, por su parte, las mujeres también intervienen relativamente poco en el mercado de trabajo (40%); sin embargo, esto es compensado por la tasa de participación masculina más alta de la región (80%), por lo que la tasa neta de participación total guatemalteca se mantiene alta. Contrario a estas dos naciones, en República Dominicana y Panamá un poco menos de la mitad de las mujeres en edad activa forman parte de la fuerza laboral, lo que los convierte en países con participación femenina alta.

Esta brecha en la participación ha sido generalmente atribuida a aspectos culturales como el hecho de que tradicionalmente las mujeres han permanecido en el hogar, asumiendo los oficios domésticos y actividades relacionadas con la maternidad, mientras que los varones han asumido la responsabilidad económica del hogar y, en la medida que la remuneración percibida por estos alcance para cubrir las necesidades básicas, ellas tienen menor incentivo para incorporarse al mercado laboral.

La participación de las mujeres es todavía más baja en las zonas rurales, donde Honduras, con un 24%, se ubica muy por debajo del promedio regional de 36%, seguida de El Salvador, Guatemala y Nicaragua con un 32% aproximadamente; en contraste, República Dominicana muestra los mayores niveles de participación en estas zonas con un 37% (Cuadro 2.1). Los bajos niveles de participación en las zonas rurales se pueden deber a un efecto de subestimación del empleo femenino en el sector agropecuario. En muchos casos, el trabajo de las mujeres toma la forma de empleo oculto, debido a que no se declaran en las encuestas muchas de las actividades primarias de autoconsumo; esto es de particular relevancia para los países de la región, en donde es muy común que las mujeres se dediquen a la producción de alimentos destinados al consumo de la familia, mientras que los hombres se encargan de la producción de alimentos dirigidos al comercio al por mayor o exportación. Si se toma en consideración esta situación, es plausible pensar que la importancia relativa del empleo femenino en el sector agropecuario, y, por consiguiente, en las zonas rurales, resulte mayor.

Por otro lado, mientras en el campo solo un tercio de las mujeres centroamericanas y dominicanas en edad activa forman parte de la fuerza de trabajo, esta proporción alcanza la

mitad en los centros urbanos. La mayor presencia de actividades de servicio e industria en las zonas urbanas, principalmente maquila, la cual es una actividad centrada en la captación de mano de obra femenina, así como una mayor concentración de microempresas en las grandes ciudades, favorecen más la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo. Sin embargo, el mayor peso de éstas en la fuerza de trabajo urbana puede también estar asociado a otros fenómenos. Por ejemplo, las mujeres que viven en las zonas urbanas, a diferencia de las que viven en el campo, tienen una menor probabilidad de dedicarse a actividades de autoconsumo (que como se señaló, no siempre son declaradas), por lo que éstas tienen un mayor incentivo para generar un ingreso a partir del trabajo remunerado, lo que puede estar indicando, a la vez, una salida de las mujeres al mercado laboral en condiciones desfavorables. En los casos en que esta incorporación está asociada a actividades económicas precarias o autoempleo de subsistencia, entonces más bien lo que se está dando es una perpetuación de la pobreza de las mujeres de la zona urbana.

Cuadro 2.1

Centroamérica y República Dominicana: población total por condición de actividad y participación laboral por sexo y zona de residencia, 2005

(Cifras absolutas en miles de personas, cifras brutas en porcentajes de la población total y cifras netas en porcentajes de la población en edad activa total)*

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá ^{2/} (Agosto)	República Dominicana ^{2/} (Abr. y Oct.)	Total
Personas en edad activa	3,349,7	4,993,4	8,243,6	4,978,0	3,847,1	2,402,4	6,735,7	34,549,9
Fuerza de trabajo	1,903,0	2,771,6	4,897,0	2,630,0	2,178,5	1,423,4	3,978,5	19,782,0
Ocupados	1,776,9	2,572,5	4,741,1	2,522,5	2,056,8	1,285,2	3,263,8	18,318,8
Desocupados	126,1	199,1	155,8	107,5	121,7	138,2	714,6	1,563,0
Inactivos	1,446,6	2,221,7	3,346,6	2,347,9	1,668,5	978,9	2,757,2	14,767,4
Tasa bruta de participación	44,6	40,5	39,2	36,3	39,3	44,7	44,4	40,7
Tasa neta de participación	56,8	55,5	59,4	52,8	56,6	59,2	59,1	57,3
Hombres	73,9	71,8	80,3	75,0	72,8	74,9	72,6	75,0
Mujeres	40,4	41,8	40,1	32,7	41,5	44,1	45,7	40,8
Zona Urbana	58,2	57,2	61,7	53,6	56,3	59,4	54,7	57,7
Hombres	72,8	68,3	76,1	68,6	67,2	72,1	71,3	71,3
Mujeres	44,7	48,0	48,7	41,1	46,8	47,9	48,9	45,5
Zona Rural	54,7	52,8	57,2	52,1	57,2	58,9	60,7	56,8
Hombres	75,4	77,1	84,1	80,5	80,7	79,7	73,1	78,5
Mujeres	33,5	31,3	31,9	24,3	32,5	35,8	36,5	35,9
Tasa de ocupación	53,0	51,5	57,5	50,7	53,5	53,5	48,5	52,7
Tasa de desempleo	6,6	7,2	3,2	4,1	5,6	9,7	18,0	7,9
Hombres	5,0	8,8	2,9	3,1	5,4	7,6	11,5	6,2
Mujeres	9,6	4,8	3,7	6,2	5,9	13,2	29,1	11,1
Zona Urbana	6,9	7,3	4,4	6,1	7,0	12,1	16,5	7,7
Hombres	5,6	9,4	4,4	5,4	7,8	10,0	12,8	8,2
Mujeres	8,8	4,8	4,5	7,1	6,2	14,9	27,5	11,9
Zona Rural	6,2	7,0	1,9	2,1	3,3	5,1	18,5	8,1
Hombres	4,1	8,0	1,6	1,4	2,6	3,8	8,2	3,7
Mujeres	11,1	4,8	2,6	4,5	5,4	8,2	35,7	9,4

Notas:

*/ Población de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ Las tasas de desempleo se refieren a desempleo oculto y no desempleo abierto.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

El porcentaje de los ocupados con respecto al total de la población en edad activa (tasa de ocupación) en la región se aproxima al 53%, lo que equivale a 18,2 millones de personas. La mayor tasa de ocupación se presenta en Guatemala (58 %). Por otro lado, Honduras con 51% y República Dominicana con 49% exhiben las menores tasas de la región. Sin embargo, como se señaló con anterioridad, en el primer país la participación neta en el mercado laboral es menor, lo que provoca que el porcentaje de ocupados en relación con el total de las personas en edad activa no sea tan alto, incluso en una situación de alta ocupación. En el caso de República Dominicana, la baja tasa de ocupación es efecto directo del desempleo, cuya tasa de 18% es la más elevada de la región (Cuadro 2.1).

Alrededor de 1,5 millones de centroamericanos y dominicanos se encontraban desempleados, lo que equivale a una tasa de desempleo promedio de cerca del 8%, un nivel ligeramente inferior al promedio de toda América Latina, el cual alcanza un 9,3% (CEPAL, 2006a), pero con importantes diferencias entre los países. Panamá y, como se acaba de señalar, República Dominicana presentan los niveles más altos de desempleo (10% y 18%, respectivamente); sin embargo, se tiene que aclarar que la definición de desempleo en estos países es más amplia, ya que toma en cuenta el desempleo oculto. Éste se refiere a las personas que no estaban trabajando y no buscaron trabajo durante el período de referencia, porque no creen posible encontrarlo o se encuentran desalentados, pero que si les ofrecieran un trabajo sí lo aceptarían. Consecuentemente, si se considera que un porcentaje significativo de los cerca de 15 millones de personas (43%) que conforman parte de la población económicamente inactiva en la región se encuentran en esa condición, se puede esperar que los niveles de desempleo sean aún mayores, principalmente en Honduras, en donde un 47% de las personas en edad de trabajar se encuentran inactivas (Cuadro 2.1).

Teniendo la anterior aclaración presente, el nivel más bajo de desempleo se encuentra en Guatemala con una tasa de 3,2%, seguido del de Honduras con un 4%. No obstante, en estos países también se da una alta incidencia del subempleo (Cuadro 2.1). El subempleo está caracterizado por la carencia que tienen los individuos de una actividad remunerada permanente. Generalmente, la mayoría de las personas que se encuentran sin trabajo deben realizar cualquier actividad para obtener sustento, aun cuando no sean empleos a tiempo completo. De este modo, muchos trabajadores trabajan menos horas de las que desearían (subempleo visible), ganan salarios inferiores (subempleo invisible), utilizan menos sus calificaciones y, por consiguiente, son menos productivos. A manera de ejemplo, en la actividad maquilera, sector que es de gran importancia en términos de generación de empleos para Guatemala y Honduras, no es extraña la práctica del pago basado en la productividad. Bajo este sistema, queda a criterio del empresario proponer las metas de producción y, en el caso de que éstas no se llegasen a alcanzar, el empleado solo obtiene, en el mejor de los casos, un salario mínimo. En consecuencia se puede considerar que la incidencia del desempleo se recoge de forma limitada en las cifras mencionadas.

El desempleo en la región tiene mayor incidencia entre las mujeres, mientras un 6% de la fuerza laboral masculina sufre de desempleo, la tasa de desempleo en las mujeres llega al 11%. Haciendo un análisis por país, se nota que, en efecto, en la mayoría de los casos, las tasas de desempleo femeninas duplican a aquéllas de los hombres, presentándose las menores brechas en Nicaragua y Guatemala, que tienen niveles de desempleo entre género relativamente

similares. En República Dominicana, por el contrario, se presenta la mayor incidencia de desempleo entre las mujeres (Cuadro 2.1). Con respecto a este último país se presenta una situación interesante, de acuerdo a algunos expertos, las corrientes de migración están compuestas mayoritariamente por hombres; sin embargo, en República Dominicana, las mujeres mantienen un predominio relativo en la emigración total. Según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2002 de República Dominicana, del total de los emigrantes, el 52,2% eran mujeres y el 47,8% hombres (PNUD, 2006b, p. 131). Es muy plausible pensar que la feminización de la migración dominicana es un resultado directo del elevado desempleo que sufren las mujeres que, al ver reducidas sus posibilidades de empleo, optan por abandonar el país.

En El Salvador se presenta la única excepción al patrón anterior, puesto que la mayor incidencia del desempleo se presenta en los hombres. De hecho, las tasa de desempleo en estos casi duplican a la tasa de las mujeres.

Un análisis del desempleo por zona de residencia y sexo permite ver que la situación de desempleo se agudiza en las zonas urbanas, con excepción de República Dominicana, aunque con una tasa de desempleo urbano muy por encima de la media regional. En el resto de los países (con excepción de Costa Rica y El Salvador, en donde los niveles de desempleo en zonas urbanas y rurales son similares) el desempleo urbano duplica al desempleo rural y, en algunos casos como Honduras, lo llega a triplicar. Dentro del desempleo urbano, las mujeres son ligeramente más afectadas que los hombres, principalmente en República Dominicana (28%) y Panamá (15%). En las zonas rurales, el desempleo femenino comparado con el de los hombres se hace un poco más latente en todos los países, principalmente en República Dominicana, con un 36% de desocupación (Cuadro 2.1).

2.2 Variables de la participación laboral

Esta sección considera algunos de los factores que influyen la decisión de las personas de participar en el mercado de trabajo. Se analizan los determinantes clásicos de la inserción laboral como edad, género, nivel educativo, zona de residencia y jefatura de hogar y la forma en la cual estos pueden explicar los diferentes niveles de participación que se presentan en los distintos países de la región.

Zonas de residencia

La participación de la mano de obra masculina es mayor en las zonas rurales, como norma general; sin embargo ésta es más evidente en los países con más presencia de actividades agrícolas como Guatemala, Honduras y Nicaragua.

Las tasas de participación por zonas de residencia también demuestran la dificultad que tienen las mujeres en edad activa de las zonas rurales para intervenir en el mercado laboral. Esto no significa que en las zonas urbanas el panorama sea mucho mejor para las mujeres en relación con los hombres (a nivel regional, la tasa de participación de ellos es de 71,3%, mientras que para ellas es de 47%); pero la situación se agudiza aún más en estas zonas en donde solo un 36% de ellas interviene en el mercado laboral, comparado con el 79% de participación en los

hombres. El mayor uso de la fuerza bruta en las actividades que se realizan en el campo, así como las mayores tasas de fertilidad, las cuales se traducen en un mayor número de dependientes, pueden ser algunos de los obstáculos que impiden una mayor participación laboral de las mujeres que viven en las zonas rurales (Cuadro 2.2).

Cuadro 2.2
Centroamérica y República Dominicana: participación laboral por sexo,
según zona de residencia, 2005
*(Fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar**
con cada característica)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Hombres	73,8	71,7	80,2	75,0	72,7	74,8	72,5	74,9
Urbano	72,8	68,3	76,0	68,6	67,1	72,1	71,3	71,3
Rural	75,3	77,1	84,1	80,4	80,7	79,6	73,1	78,5
Mujeres	40,3	41,7	40,1	32,7	41,5	44,0	45,6	40,7
Urbano	44,6	47,9	48,6	41,0	46,7	48,9	49,2	47,0
Rural	33,5	31,2	31,9	24,2	32,4	36,5	36,6	35,9

Notas:

*/ Población de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Jefatura de hogar

La jefatura de hogar en los hombres implica una participación en el mercado laboral mucho mayor si se compara con las tasas de las jefas de hogar; casi el 90% de los jefes varones del área son parte de la población económicamente activa, en contraste esa tasa alcanza solamente un 55% en el caso de ellas. Los datos individuales por país muestran este mismo comportamiento sin diferencias significativas (Cuadro 2.3). Este patrón refleja un rasgo idiosincrásico regional: generalmente son los hombres los que tienen a su cargo la responsabilidad de obtener ingreso principal del hogar; mientras que ellas se dedican a atender las necesidades de la familia o a estudiar, en vez de formar parte de la fuerza de trabajo. Pero también es muy importante notar que existen mayores opciones laborales disponibles para los hombres, primordialmente en los niveles de remuneración más bajos, los cuales requieren mayor empleo de fuerza bruta.

En general, ocho de cada diez jefes de hogar que forman parte de la población económicamente activa en la región son hombres; además, mientras la fuerza de trabajo masculina está compuesta principalmente por jefes de hogar (cerca del 59% de ésta corresponde a jefes), la fuerza de trabajo femenina está compuesta en un 75% por no jefas (Cuadro 2.4).

Cuadro 2.3

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral por relación de parentesco con el jefe, según sexo, 2005

(Fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar* con cada característica)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Jefe de hogar								
Hombres	87,6	86,6	92,7	91,3	88,5	86,2	87,4	89,2
Mujeres	55,7	53,3	57,5	52,3	56,3	55,4	54,7	54,9
No jefe								
Hombres	59,9	57,6	67,3	60,8	63,5	62,6	58,3	61,7
Mujeres	37,0	38,7	37,8	29,1	38,3	41,5	43,2	37,8

Notas:

*/ Población de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro 2.4

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo por sexo, según relación de parentesco con el jefe, 2005

(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Honduras (Octubre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Hombres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe	59,6	58,3	55,8	60,2	57,4	58,5
No jefe	40,4	41,7	44,2	39,8	42,6	41,5
Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe	24,9	26,1	24,2	23,5	26,1	25,5
No jefe	75,1	73,9	75,8	76,5	73,9	74,5
Jefes	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	80,9	76,5	81,4	80,9	77,9	78,5
Mujeres	19,1	23,5	18,6	19,1	22,1	21,5
No jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	48,7	45,1	52,4	46,2	48,1	47,1
Mujeres	51,3	54,9	47,6	53,8	51,9	52,9

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Edad

Para el caso de los hombres a nivel regional, el intervalo de edad en los cuales se da una mayor participación en el mercado de trabajo, va desde los 25 a 49 años, ya que aproximadamente el 95% de las personas entre esas edades es parte de la población económicamente activa. La

única excepción se presenta en Nicaragua, en donde ese porcentaje se sitúa en torno al 90%. En lo que respecta a niños y adolescentes entre 15 y 19 y los adultos mayores de 60 años, las diferencias de participación en el mercado laboral son mucho más marcadas entre los países de la región. Por ejemplo, mientras los niveles de participación de los jóvenes entre 15 y 19 años en Guatemala y Honduras alcanzan un 67% y un 58%, respectivamente, en países como Costa Rica y Panamá, estos alcanzan un 42% aproximadamente. Estos últimos países también exhiben una menor participación con respecto al promedio regional de los adultos mayores de 60 en el mercado de trabajo, con un 44% y 48% respectivamente (Gráfico 2.1).

El patrón en “U” invertida en la participación por edades también se repite en el caso de las mujeres; es decir, una participación baja en las edades extremas y una incorporación alta en edades medias, pero con tasas inferiores a las de los hombres. Para las edades de mayor actividad laboral, entre 25 y 49 años, la fuerza laboral femenina corresponde a alrededor del 55% de la totalidad de las mujeres en edad activa con ese intervalo de edad en la región, la mayor participación se da en República Dominicana con un 66% aproximadamente, mientras que Honduras presenta los niveles más bajos con un 45% (Gráfico 2.2).

Las diferencias de participación que se dan en las edades extremas (niños, adolescentes y adultos mayores) entre los países del área están estrechamente relacionadas con el nivel de desarrollo del sistema educativo y de seguro social y el monto de las remuneraciones promedio de las familias. Cuanto más avanzado esté un sistema educativo en términos de cobertura y mayor sea la remuneración del hogar, menor será la cantidad de niños/as y adolescentes que tengan necesidad de buscar empleo, y entre mayor sea la cobertura del seguro de pensiones, menos adultos contemplarán la opción de buscar trabajo de nuevo. Por lo tanto, en Costa Rica, Panamá y República Dominicana, los niveles de participación de adolescentes entre los 12 y los 14 años son mucho menores que los del resto de los países, que, en el caso de los varones, están por encima del 20%, siendo el caso más extremo Guatemala, con un nivel aproximado al 40%. En el caso de las mujeres, encontramos nuevamente que Guatemala alcanza el 20%. Una situación similar ocurre con los mayores de 60 años, en donde Costa Rica, Panamá y República Dominicana gozan de las menores tasas de incorporación al mercado laboral.

Nivel educativo

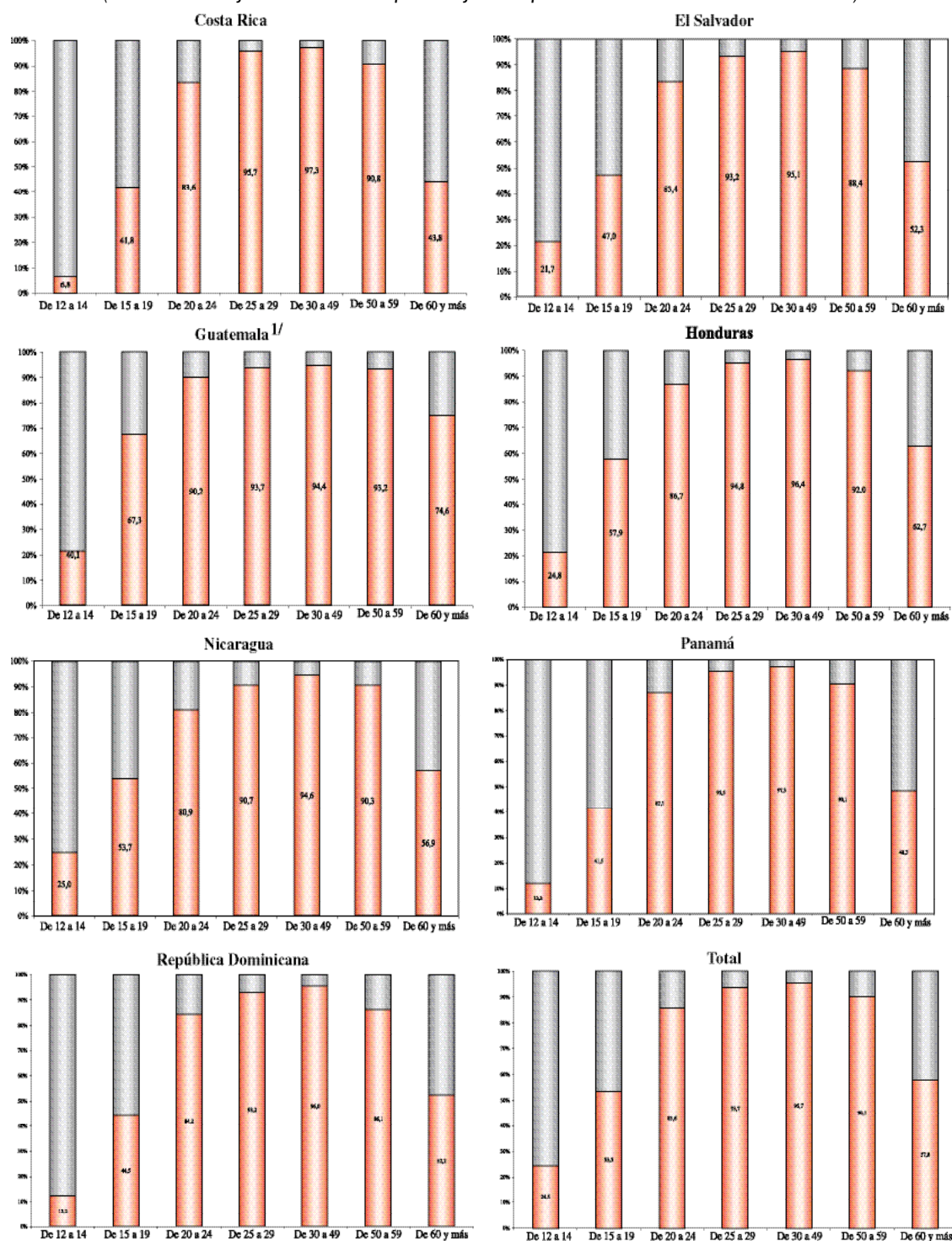
La información que relaciona al nivel de educación con la intervención en el mercado laboral permite observar dos importantes diferencias entre la fuerza de trabajo masculina y femenina. La primera son las mayores tasas de participación de los varones comparadas con aquéllas de las mujeres para todos los niveles de educación (Gráfico 2.3 y 2.4). Como se explicó anteriormente, la mayor incidencia de la jefatura de hogar en los hombres puede explicar parte de este patrón; ya que estos en general participan más que las mujeres en el mercado laboral sin importar su nivel de educación debido a que existe una mayor probabilidad de que estos sean un jefe de hogar (60% contra un 25% de las mujeres); además de que existen más empleos para los hombres de cualquier nivel de educación, principalmente en los niveles educativos inferiores.

El otro aspecto importante que se observa es el claro incremento del nivel de participación de las mujeres conforme se incrementa su nivel educativo; no obstante, esta relación no resulta tan

Gráfico 2.1

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de los hombres
por intervalo de edad, 2005

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



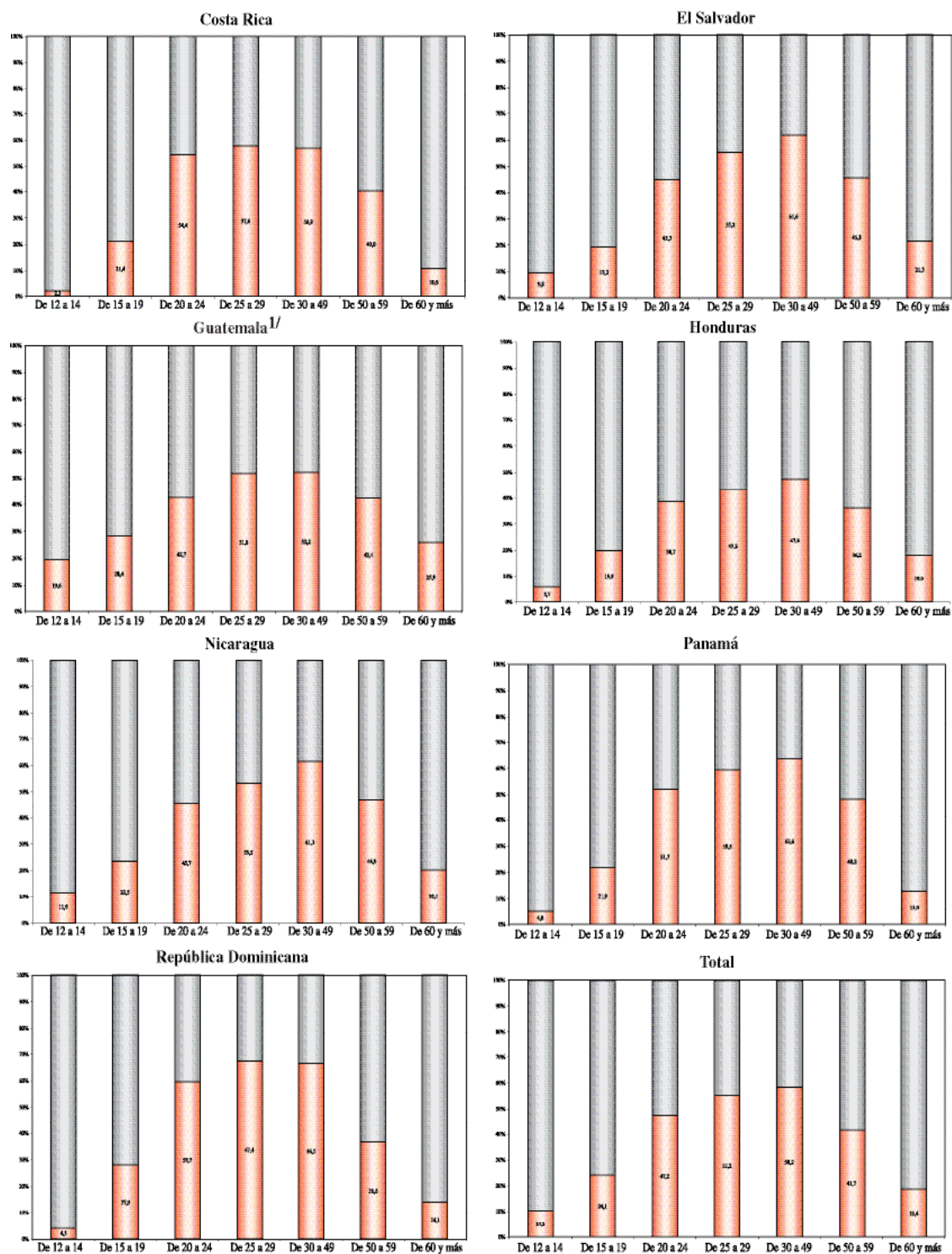
Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.2

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral
de las mujeres por intervalo de edad, 2005

(Fuerza de trabajo femenina como porcentaje de la población de mujeres en cada intervalo)

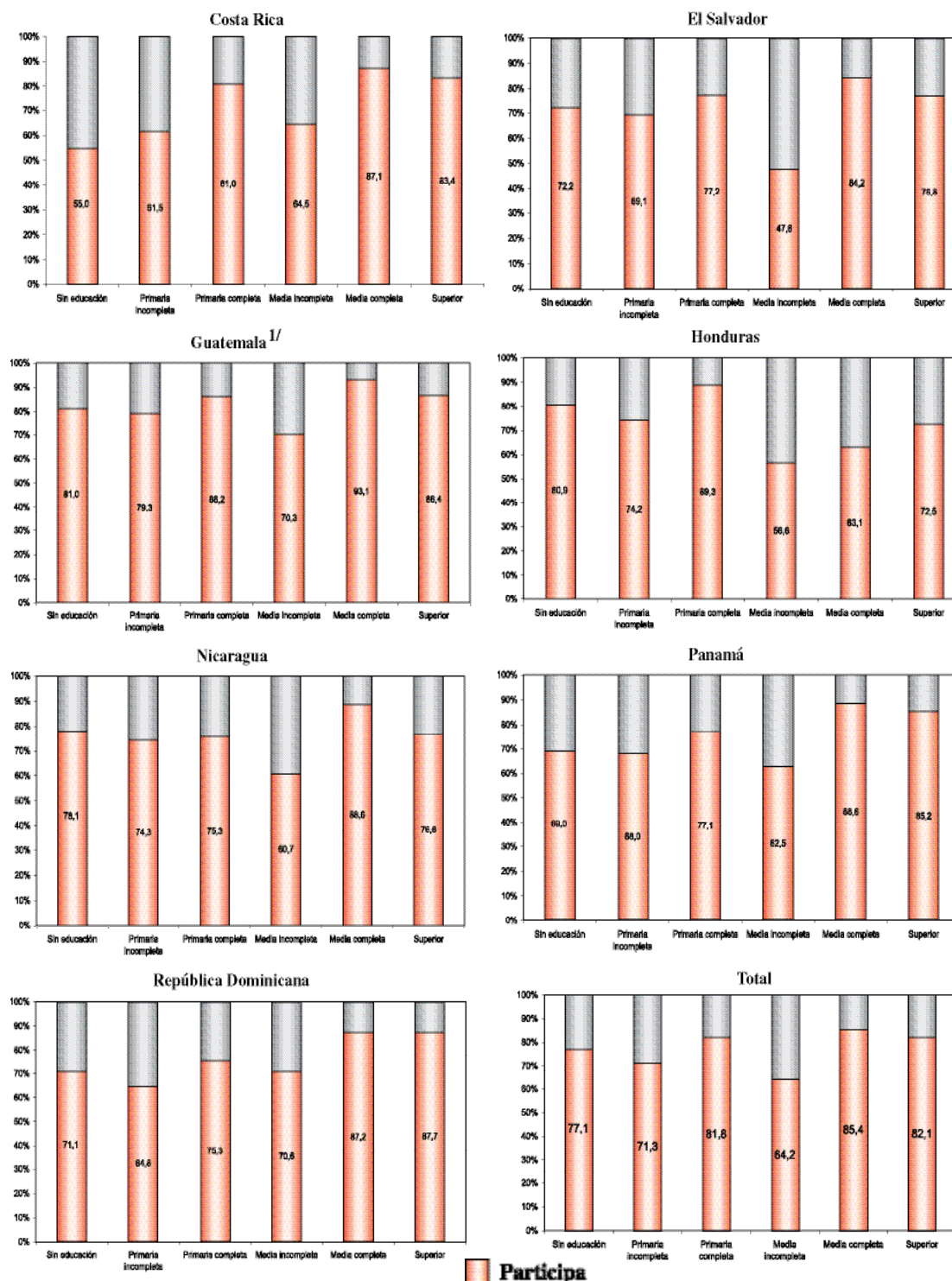


Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.3

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de los hombres por nivel educativo, 2005
(Fuerza de trabajo masculina como porcentaje de la población de hombres en edad de trabajar* en cada nivel)

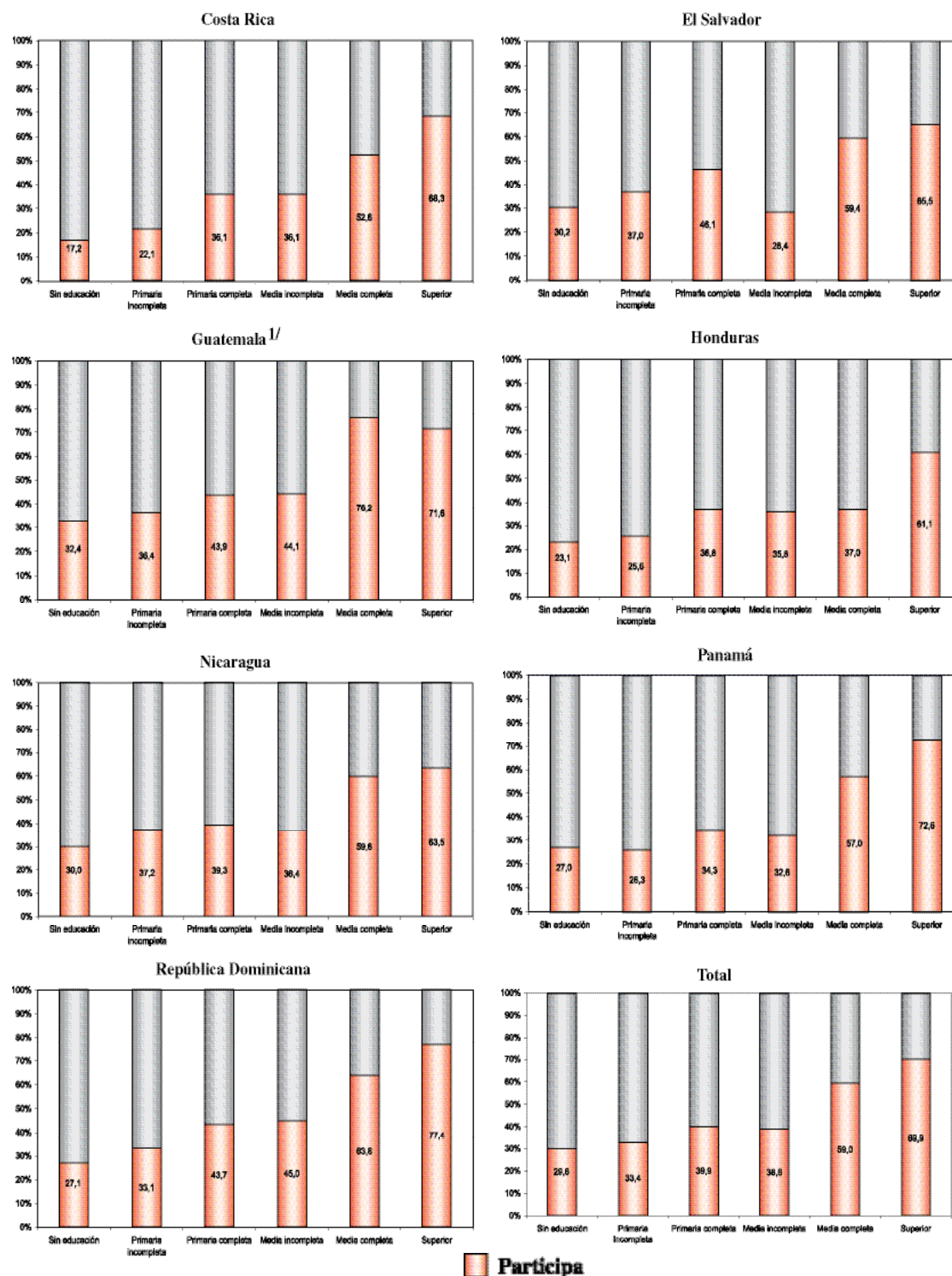


Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.4

Centroamérica y República Dominicana: participación laboral de las mujeres por nivel educativo, 2005
(Fuerza de trabajo femenina como porcentaje de la población de mujeres en edad de trabajar* en cada nivel)



Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

lineal para los hombres, y las tasas de participación solo aumentan ligeramente. Por ejemplo, a nivel regional, solo el 30% de las mujeres en edad activa sin educación forma parte de la fuerza de trabajo, mientras que esa participación sube hasta el 70% en el caso de las mujeres con educación superior; en cambio en el caso de los hombres este incremento corresponde a solo 5 puntos porcentuales. En Costa Rica se presenta el mayor contraste, solo el 17% de las mujeres con edad activa sin educación participa, por otro lado, cerca del 70% de las mujeres que cuentan con educación superior participan en el mercado laboral (Gráfico 2.4). El efecto de la mayor incidencia de la jefatura en los hombres puede explicar porque existe en ellos una mayor propensión a formar parte del mercado de trabajo, pero no puede justificar el aumento en la participación de las mujeres a medida que el nivel de instrucción de éstas se incrementa. Lo anterior se puede atribuir a razones culturales, puesto que no es extraño que en algunos casos se exija a las mujeres un mayor nivel de instrucción que a los varones, así que éstas, en promedio, se incorporan a la fuerza laboral con mejor perfil educativo que ellos. Sin embargo, también lo que puede estar influyendo es el efecto de la edad promedio de los individuos que se encuentran en cada nivel de educación y la propensión de estos a participar en el mercado laboral.¹² Por ejemplo, en los niveles intermedios de educación (primaria incompleta hasta media incompleta) se presenta una alta concentración de población más joven (entre 12 y 24 años), población que, como se vio anteriormente, muestra bajos niveles de participación, precisamente porque una parte importante de las jóvenes y niñas se encuentran alejadas del mercado laboral por razones de estudio; por otro lado, como es de esperar, los niveles superiores de educación son caracterizados por una mayor presencia de mujeres entre 25-49 años, que es el intervalo de edad en donde se da la mayor propensión a formar parte de la población económicamente activa; es decir, la forma de “U” invertida que tiene la tasa de participación por intervalos de edad se refleja nuevamente.

2.3 Perfil de la fuerza de trabajo

El perfil de la fuerza de trabajo se origina de factores demográficos que determinan el tamaño y las características de la población en edad activa, y de variables económicas y sociales que influyen la decisión de trabajar.

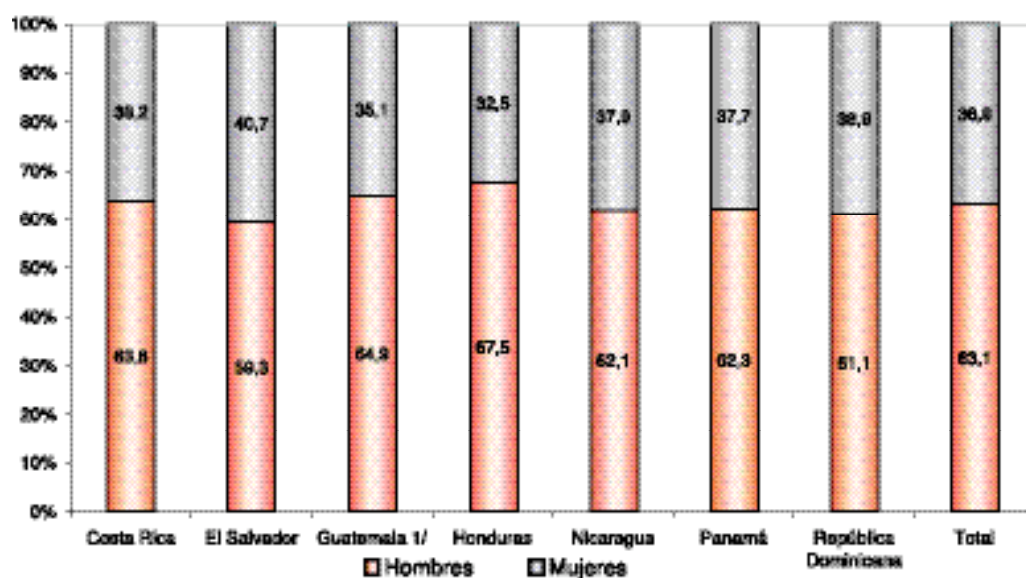
Género

Como se observó anteriormente, las mujeres tienen una propensión a intervenir en el mercado de trabajo mucho más reducida que en el caso de los hombres, esto provoca que la fuerza laboral de la región esté compuesta mayoritariamente por hombres, un 63% contra 37%. Esta proporción es relativamente similar en cada uno de los países, con algunas leves diferencias, particularmente en El Salvador, país que presenta la mayor participación de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo con un 41%, y, en el otro extremo, Honduras, que con un 33% tiene la menor proporción (Gráfico 2.5).

¹² Este efecto también puede estar influyendo en el caso de los hombres; sin embargo, puede estar siendo compensado por la condición de jefatura de edad de estos.

Gráfico 2.5

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral* por sexo, 2005
(Porcentajes)



Notas:

*/ Fuerza de trabajo de 12 o más años.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Zona de residencia

Es importante también notar la gran cantidad de mano de obra rural en Centroamérica, pues prácticamente la mitad de la fuerza laboral vive en estas zonas, debido principalmente al peso relativo que tienen Guatemala y Honduras. República Dominicana merece una mención por aparte, ya que para este país la composición por zona de la población económicamente activa se asemeja más al promedio latinoamericano, puesto que solo el 25% de su fuerza laboral corresponde a mano de obra rural. Esta estructura es evidentemente un reflejo de la composición de la población total. Para el año 1950, el 76% de la población total dominicana vivía en la zona rural, no obstante, para el 2005 ese porcentaje solo alcanza el 28%, situación que parece aludir a un proceso de migración rural-urbana más acelerado en este país en comparación con aquél de Centroamérica (Gráfico 2.6).

Jefatura de hogar

La fuerza laboral según la relación con el jefe muestra un importante predominio de la fuerza de trabajo secundaria en la región, es decir, se da una mayor presencia relativa de trabajadores que no están a cargo de una familia (56% de no jefes contra un 44% de jefes). Un factor que puede estar influyendo en este fenómeno es el reducido monto de las remuneraciones promedio en los hogares de la región, pues en la medida que éstas sean suficientes, los incentivos para generar un segundo ingreso en la familia son menores. En las familias pobres es, generalmente, donde hay más gente ocupada justamente debido a la insuficiencia de cada uno de los ingresos generados por el trabajo (Gráfico 2.7 y 2.8).

Gráfico 2.6

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral*
por zona de residencia, 2005
(Porcentajes)

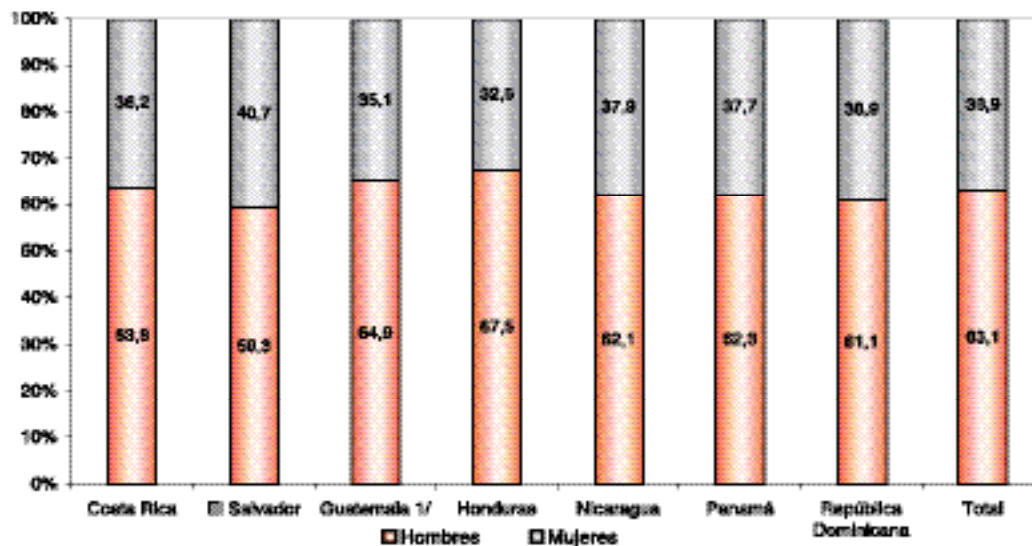


Gráfico 2.7

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral* total según
relación de parentesco con jefe de hogar, 2005
(Porcentajes)

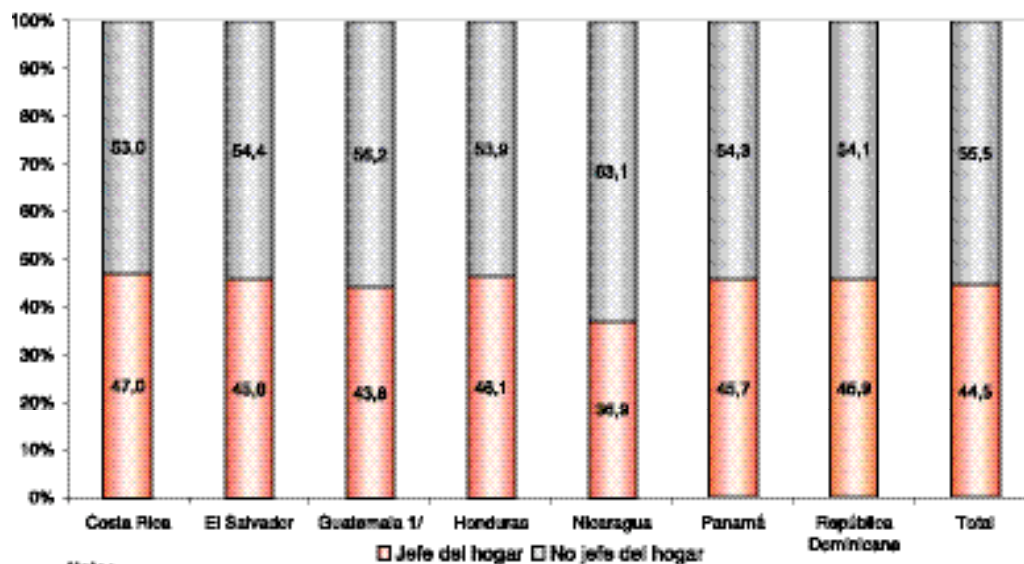
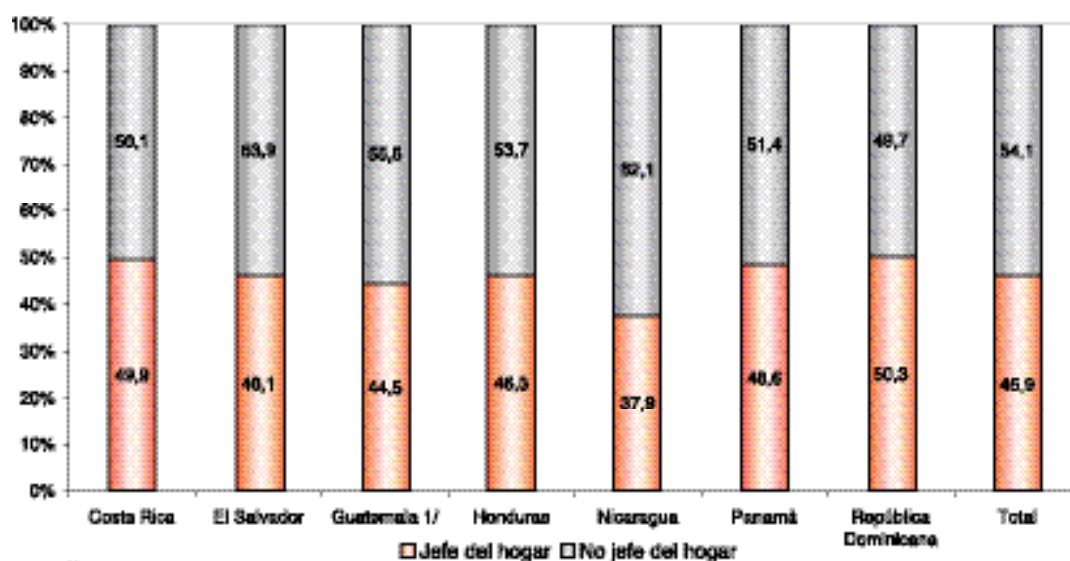


Gráfico 2.8

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral* rural según relación de parentesco con jefe de hogar, 2005
(Porcentajes)



Notas:

*/ Fuerza de trabajo de 12 o más años.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Edad

Otro rasgo de la fuerza laboral de la región es su relativa juventud. El gráfico 2.9 permite visualizar esto más fácilmente, cada pirámide representa el 100% de la población económicamente activa total de cada país dividida por intervalos de edad, representados a su vez por los diferentes colores en éstas. Se observa que para toda el área, los niveles inferiores de la pirámide, es decir, los intervalos de edad entre 12 y 29 años, en su conjunto, representan el mayor porcentaje de la pirámide, con cerca del 42%; mientras que los individuos entre 30 y 49 años constituyen el 40% de la fuerza de trabajo. Las pirámides también hacen más sencillo ver las diferencias marcadas que se presentan entre los países. Claramente Guatemala, Honduras y Nicaragua cuentan con fuerzas laborales más jóvenes que el resto de las naciones. Más concretamente, en estos países los trabajadores entre 12 y 29 años representan casi la mitad de la población económicamente activa (entre 45% y 47%), situación inversa se da en otros con una transición demográfica más avanzada, como Costa Rica, República Dominicana y Panamá, ya que ese porcentaje se reduce a un poco más de una tercera parte (35%), y se da una mayor intervención en el mercado laboral por parte de personas en edades maduras (de 30 a 49 años) superior al 45%. También llama la atención la alta participación que tienen los niños entre 12 y 14 años en las fuerzas laborales de Guatemala, El Salvador, Honduras y Nicaragua, especialmente en el primer país (Gráfico 2.9).

La composición por edades en las zonas rurales revela que la fuerza de trabajo en éstas es todavía más joven; un 45% no sobrepasa los 30 años (Gráfico 2.10). El hecho de que

Gráfico 2.9

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo total*
por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)

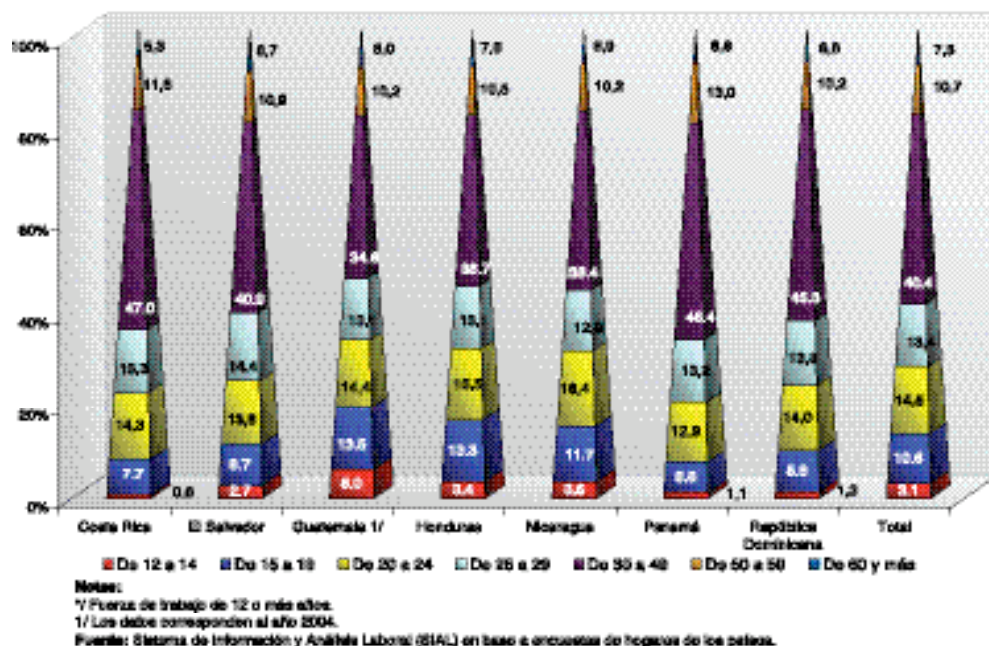


Gráfico 2.10

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza de trabajo rural*
por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)

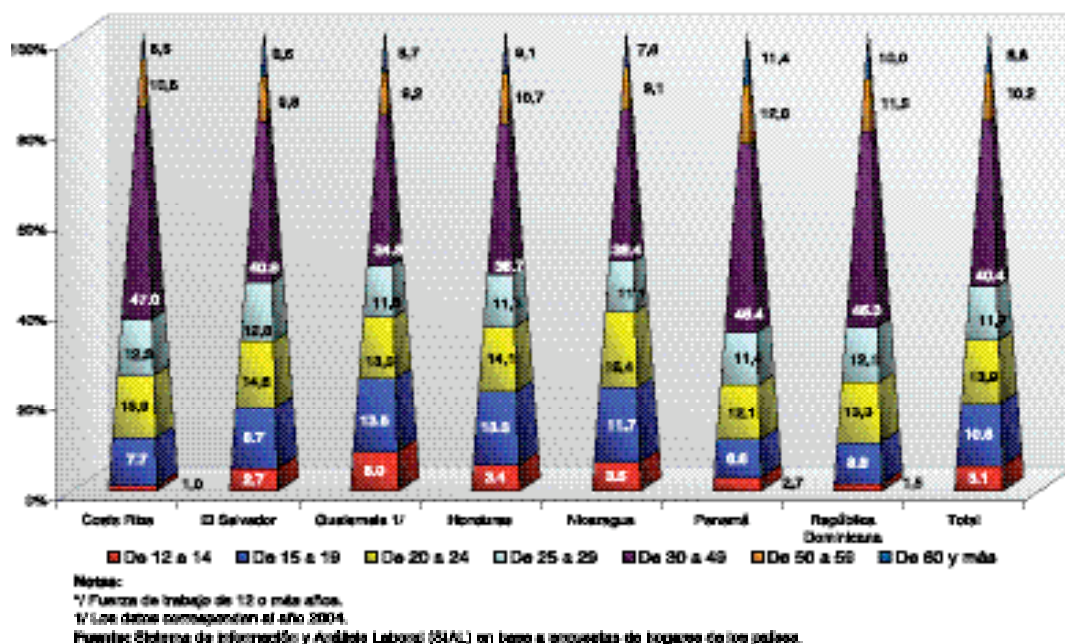
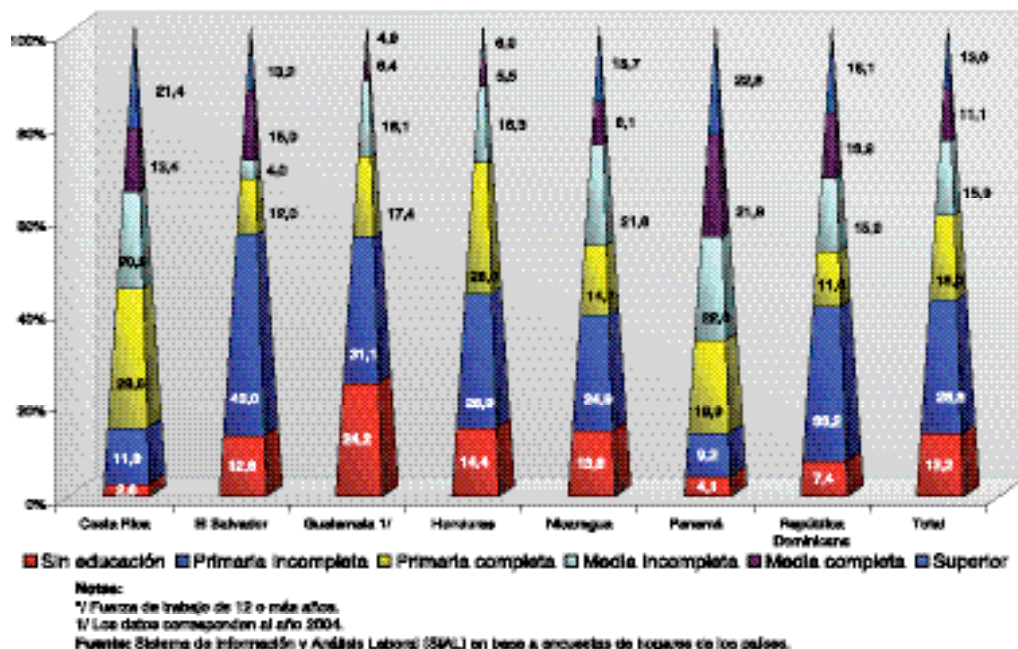


Gráfico 2.11

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza laboral total*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)



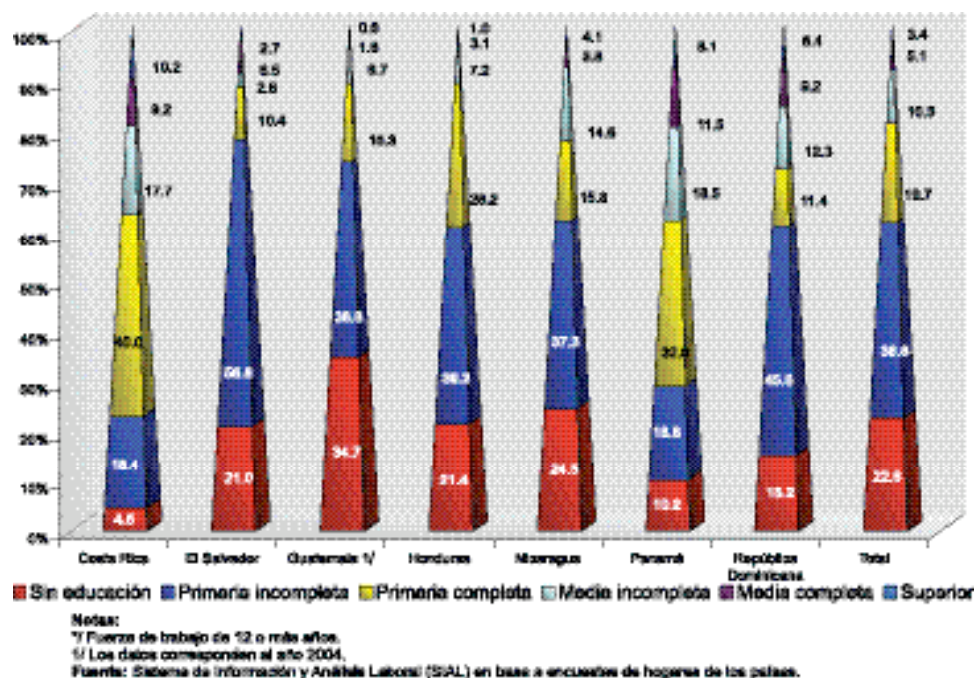
generalmente la cobertura de los sistemas de educación en las regiones rurales se encuentra relativamente menos extendida que en otras regiones, aunado a la situación de que los empleos que prevalecen en el campo suelen requerir menos calificaciones, podrían estar explicando la mayor incorporación de este segmento poblacional al mercado de trabajo (Trejos, 2005, p. 211).

Nivel educativo

Una de las características más reconocidas, y a la vez más inquietantes, de la fuerza de trabajo de la región, es la escasa calificación de ésta. Recurriendo nuevamente a las pirámides, del gráfico 2.11 se desprende que alrededor de un 42% de la población económicamente activa no ha logrado completar primaria e, incluso, un 13% no tiene educación alguna. La situación es particularmente preocupante en El Salvador y Guatemala, en donde más de la mitad de la fuerza de trabajo no ha concluido siquiera primaria (segmentos rojo y azul, cerca de 55%). En un nivel intermedio se encuentran Honduras, República Dominicana y Nicaragua que cuentan con alrededor de un 42% de sus fuerzas laborales con esa misma característica. El nivel de desarrollo más avanzado de los sistemas de enseñanza básica en Costa Rica y Panamá comparado con el resto de los países de la región se hace evidente, puesto que estas naciones gozan de los niveles más bajos de fuerza de trabajo sin educación con un 3% y 4%; así como los niveles más bajos de individuos con primaria incompleta, 12% y 9%, respectivamente.

Gráfico 2.12

Centroamérica y República Dominicana: composición de la fuerza rural*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)



En términos de educación media, la fuerza de trabajo con estudios completos no supera el 11%, y en el caso de la educación superior solo un 13% tiene algún estudio. Panamá, Costa Rica y República Dominicana, gozan de los mayores porcentajes de fuerza de trabajo con estudios superiores (23%, 21% y 18%, respectivamente), por el contrario en Guatemala y Honduras la fuerza de trabajo con un estudios superiores no supera el 5% y 7%, respectivamente.

Como era de esperarse, estas tendencias son mucho más pronunciadas en las zonas rurales, en donde un 61% de los trabajadores no ha logrado completar primaria, los casos más severos corresponden a El Salvador y Guatemala con un 77% y 73%, respectivamente; aspecto que parece señalar las limitaciones de acceso a la educación que amplifican muchas veces las condiciones de pobreza de la población de estas regiones (Gráfico 2.12). En Nicaragua, según Wadsworth et al. (2004), aunque el nivel de cobertura entre las familias que se encuentran en situación de extrema pobreza en la zona rural aumentó, todavía una tercera parte de los niños y niñas no asiste a la escuela y la tasa de analfabetismo alcanza el 40%, además de que aún persisten interrogantes en cuanto a la calidad de la educación (Wadsworth et al., 2004, p. 16).

2.4 Características del desempleo

Las tasas de desempleo varían considerablemente según la edad, nivel educativo, sexo y zona de residencia de los individuos, así como también entre países; por lo que el propósito de esta sección es identificar estas disparidades. Asimismo, se exploran algunas de las causas de la mayor incidencia del desempleo en ciertos grupos poblacionales.

Zona de residencia

Concentrando primero la atención en el tema del desempleo por zonas de residencia y sexo, se observa que las tasas de desempleo masculinas en las urbes son moderadamente mayores que las presentes en zonas rurales en todos los países de la región. A nivel de la región, la tasa de desempleo masculino urbano (8,2%) más que duplica a la del desempleo rural (4%), presentándose los mayores diferenciales en Guatemala, Nicaragua y Honduras. Para el caso de las mujeres, si bien es cierto también el desempleo urbano total del área (12%) es mayor en relación al rural (9,4%), en países como Costa Rica y República Dominicana, éstas experimentan mayores tasas de desempleo en las zonas rurales, principalmente en República Dominicana en donde la tasa de desempleo femenino rural alcanza aproximadamente un 36% (Cuadro 2.5).

Cuadro 2.5

Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por sexo, según zona de residencia, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá ^{2/} (Agosto)	República Dominicana ^{2/} (Abr. y Oct.)	Total
Tasas de desempleo								
Hombres								
Urbana	5,6	9,4	4,4	5,4	7,8	10,0	12,8	8,2
Rural	4,1	8,0	1,6	1,4	2,6	3,8	8,2	3,7
Mujeres								
Urbana	8,8	4,8	4,5	7,1	6,2	14,9	27,5	11,9
Rural	11,1	4,8	2,6	4,5	5,4	8,2	35,7	9,4
Composición del desempleo								
Total país	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbana	64,2	64,7	70,2	73,4	74,5	82,3	74,3	72,7
Rural	35,8	35,3	29,9	26,6	23,5	17,7	25,7	27,3

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ Las tasas de desempleo se refieren a desempleo oculto y no desempleo abierto.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Las elevadas tasas de desempleo urbano, aunadas al mayor peso de la fuerza laboral de estas zonas en la mayoría de los países (excepto Honduras), se traducen en una mayor cantidad absoluta de desempleados, pues aproximadamente 3 de cada 4 desocupados en Centroamérica y República Dominicana viven en zonas urbanas (Cuadro 2.5). Esa proporción es algo menor en Costa Rica y El Salvador, llegando a cerca del 65%; por el contrario, Panamá tiene los mayores contingentes de desempleados urbanos de toda el área (82%).

La razón por la cual se presentan mayores tasas de desempleo en las zonas urbanas puede estar relacionada a la mayor presencia de trabajo asalariado en éstas. Generalmente las personas que pertenecen a esta categoría consideran que se encuentran desempleadas cuando dejan de ser asalariadas, puesto que muchos consideran la cuenta propia o auto empleo como una forma

de desempleo, en las zonas rurales en cambio, ven con más normalidad la práctica de otras actividades que no necesariamente están relacionadas al trabajo asalariado. Considerando esto, es posible que las tasas de desempleo en las zonas urbanas sean un poco menores.

Jefatura de hogar

Los jefes de hogar en la región sufren en menor medida el desempleo en comparación con las personas que no son jefes de hogar. Entre los jefes de hogar, El Salvador y Nicaragua son los únicos países en los cuales la desocupación golpea más a los hombres, en el resto las mujeres experimentan tasas de desempleo mucho mayores. Los casos extremos se presentan en República Dominicana, Panamá y Costa Rica con 18%, 8% y 6% respectivamente (Cuadro 2.6).¹³ El impacto del desempleo sobre los no jefes sigue el anterior patrón también.

Cuadro 2.6

Centroamérica y República Dominicana: tasas y composición del desempleo por relación de parentesco con el jefe, según sexo y zona de residencia, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá ^{2/} (Agosto)	República Dominicana ^{2/} (Abr. y Oct.)	Total
Tasas de desempleo								
Jefe de hogar								
Hombres	2,2	5,6	1,2	1,5	2,8	3,3	4,7	3,0
Mujeres	6,1	2,0	1,6	2,6	2,1	8,2	18,1	6,7
No jefe								
Hombres	9,0	13,3	5,1	5,1	7,4	13,8	20,0	10,2
Mujeres	10,6	5,7	4,1	7,2	7,1	14,6	32,4	12,2
Composición del desempleo								
Jefe de hogar								
Total	21,1	30,7	18,6	19,4	17,9	20,3	19,6	21,0
Rural	19,3	29,6	16,9	21,3	13,8	21,4	19,0	20,5
No jefe								
Total	79,0	69,3	81,4	80,6	82,1	79,7	80,4	79,1
Rural	80,7	70,5	83,1	78,7	86,2	78,7	81,1	79,5

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ Las tasas de desempleo se refieren a desempleo oculto y no desempleo abierto.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Edad

Las tasas de desempleo abierto por tramos de edad dejan ver uno de los problemas más serios que enfrentan los países de la región actualmente: el desempleo juvenil. Éstas se presentan principalmente entre los 15 y 24 años y, en menor medida, entre los 25 y 29 años, tanto para los hombres como para las mujeres, pero con tasas ligeramente más altas en el caso de estas últimas (Gráficos 2.13 y 2.14). Aunque algunas naciones parezcan tener tasas de desempleo

¹³ Las tasas de Costa Rica son de desempleo abierto.

juvenil menos alarmantes que, por ejemplo, Panamá y República Dominicana, que tienen tasas que superan el 20%¹⁴, el hecho de que éstas tengan sus poblaciones, y por lo tanto sus fuerzas laborales, concentradas en estos tramos de edad, hace que una tasa de desempleo relativamente baja comparada con la presente en otros países, se traduzca en una cantidad considerable de desempleados. Así, en países como Guatemala y Honduras, que exhiben las tasas de desempleo más bajas de la región para individuos entre 15 y 24 años (para hombres y mujeres entre 15 a 19 años las tasas no superan respectivamente el 5,0% y 14,3%; mientras que para hombres y mujeres entre 20 a 24 años las tasas son inferiores a 5,4% y 9,2%, respectivamente), la cantidad absoluta de desempleados entre estas edades representa cerca de la mitad del total de desempleados (52% y 50%, respectivamente), lo cual es superior al promedio mundial de 44% (OITd) (Gráfico 2.15). Debido principalmente al efecto de las altas tasas de desempleo abierto que sufren las y los jóvenes costarricenses, particularmente ellas, la participación de estos en el desempleo total también alcanza el 50%. No obstante, en toda la región el desempleo entre los jóvenes representa una importante proporción del desempleo total, alrededor del promedio mundial, pues la probabilidad de que estos sufran desempleo es tres o cuatro veces mayor que la de los adultos.

La situación de los jóvenes entre 15 y 24 años en zonas rurales se agrava un poco más, pues en la mayoría de los países los desempleados que pertenecen a este intervalo de edad representan más del 50%, principalmente en Costa Rica y El Salvador (Gráfico 2.16). La falta de trabajos en estas regiones es una de las razones principales de migraciones hacia las grandes urbes o hacia otros países, lo que puede producir, en primer lugar, un abandono de las ocupaciones rurales (economía agrícola, principalmente) y, en segundo lugar, un deterioro de calificación de la oferta de trabajo.

Nivel educativo

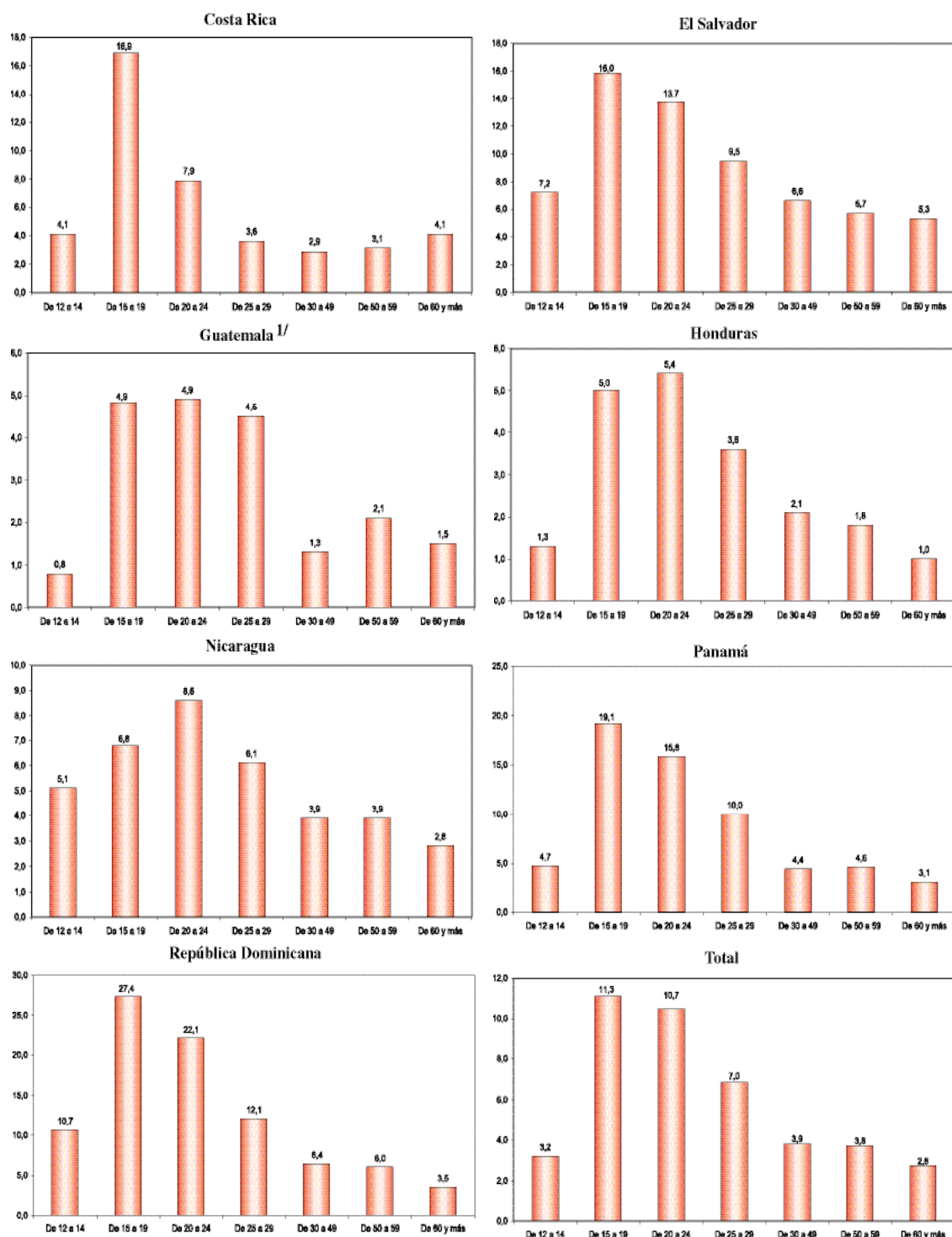
Otro aspecto interesante de las tasas de desempleo en la región está relacionado con el aumento de éstas conforme se incrementa el nivel de educación, tanto en hombres como mujeres, con la salvedad de Costa Rica. La anterior relación parece indicar que entre más educado se encuentre un individuo, las probabilidades de que éste sea un desempleado son mayores. Aunque esa posibilidad se reduce para el nivel superior, esta tasa sigue siendo mayor que la de los niveles más inferiores, o en el mejor de los casos, bastante similar, como pasa en El Salvador para el caso de los varones. A nivel regional, la probabilidad de estar desempleado para un individuo con educación media completa es de 10% en el caso de los hombres y 15% para las mujeres, mientras que para alguien con primaria completa, esa tasa se reduce a un 5% y a un 10% para hombres y mujeres, respectivamente. Como se indicó, el único país que parece separarse de esta tendencia es Costa Rica ya que se las tasas de desempleo entre hombres y mujeres parecen disminuir con el aumento del nivel de educación (Gráficos 17 y 18).

A primera vista, esta situación puede parecer paradójica: ¿cómo puede ser que en una región en donde la fuerza laboral calificada es escasa, sean precisamente los trabajadores/as educados/as los que sufran mayores tasas de desempleo? De hecho, en Centroamérica y

¹⁴ Las tasas para estos países no se refieren a desempleo abierto, sino más bien a desempleo oculto.

Gráfico 2.13

Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de los hombres por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)

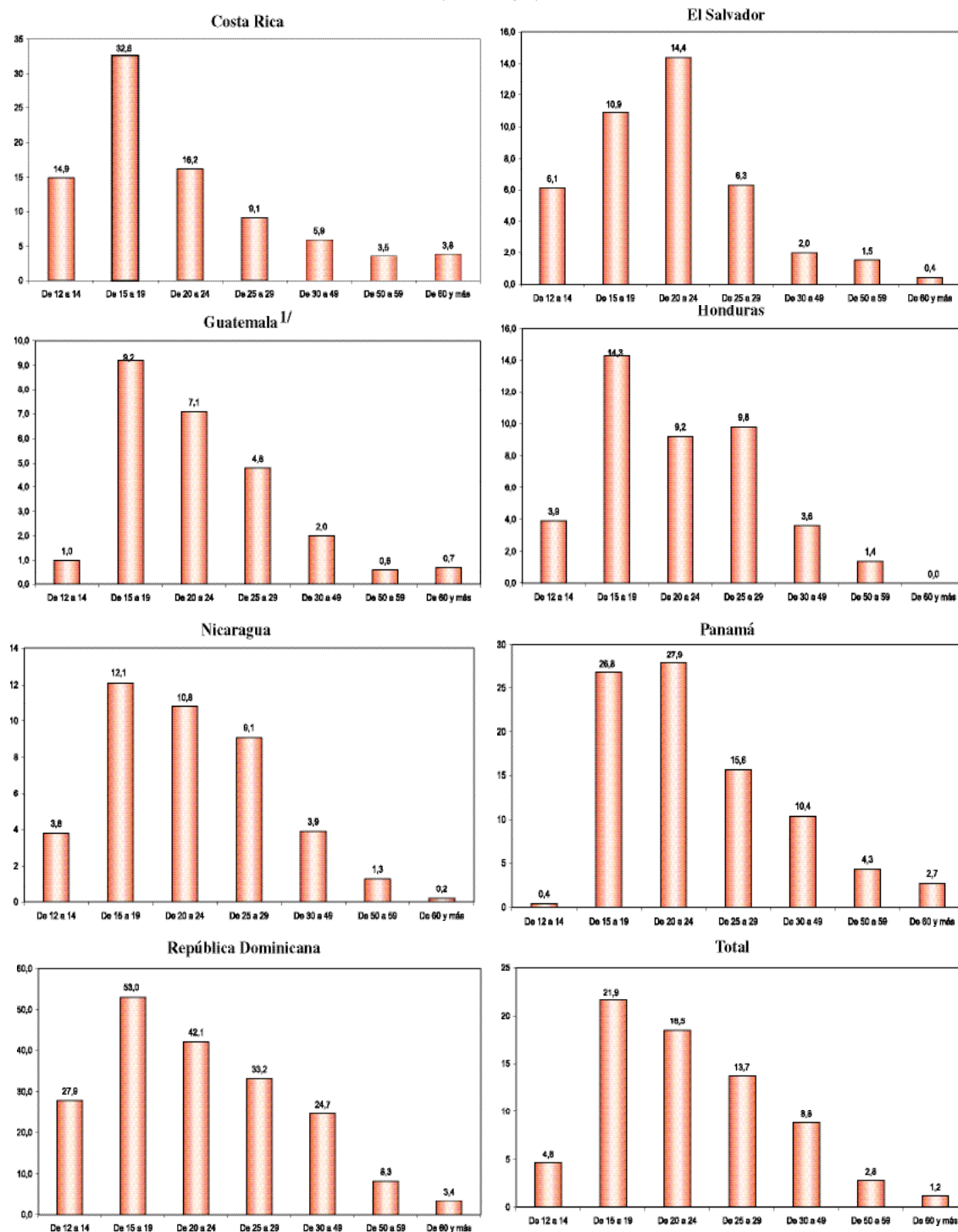


Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.14

Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de las mujeres por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)



Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.15

Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo total por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)

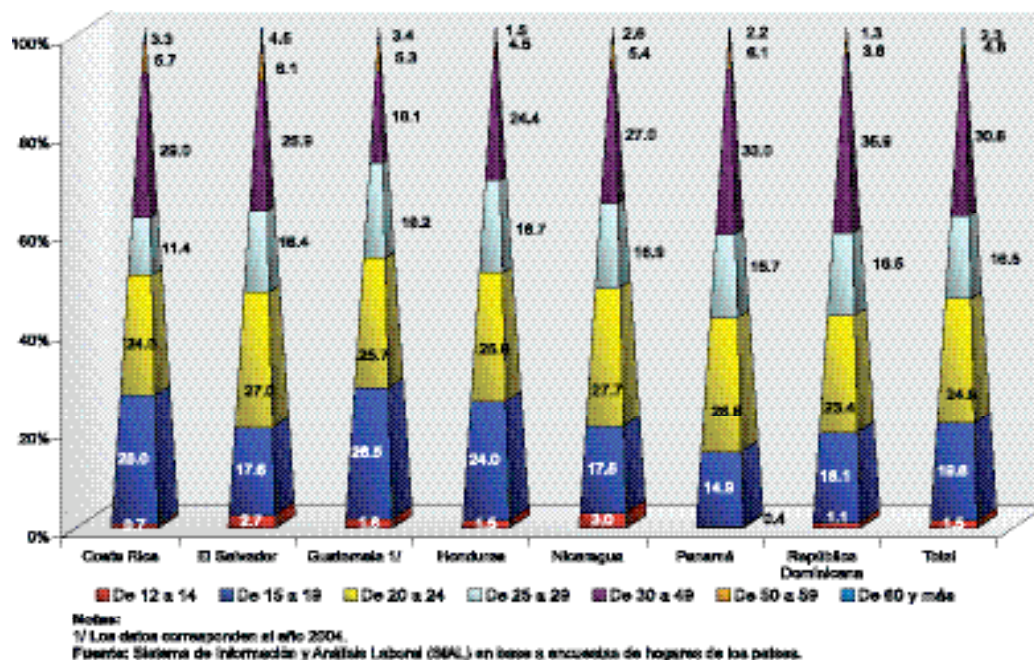


Gráfico 2.16

Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo rural por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)

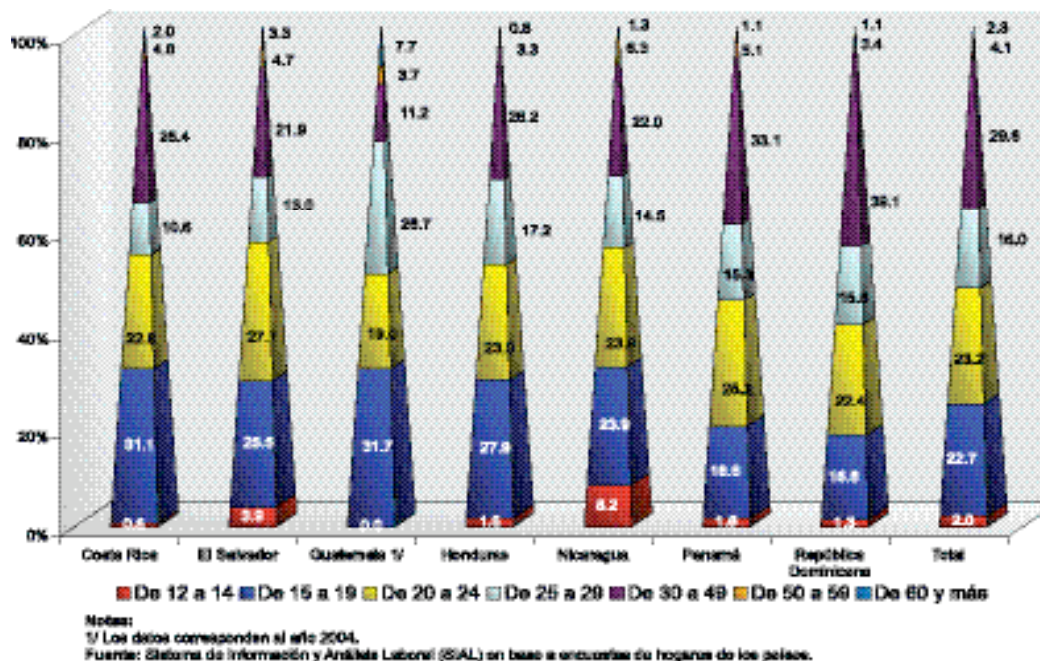
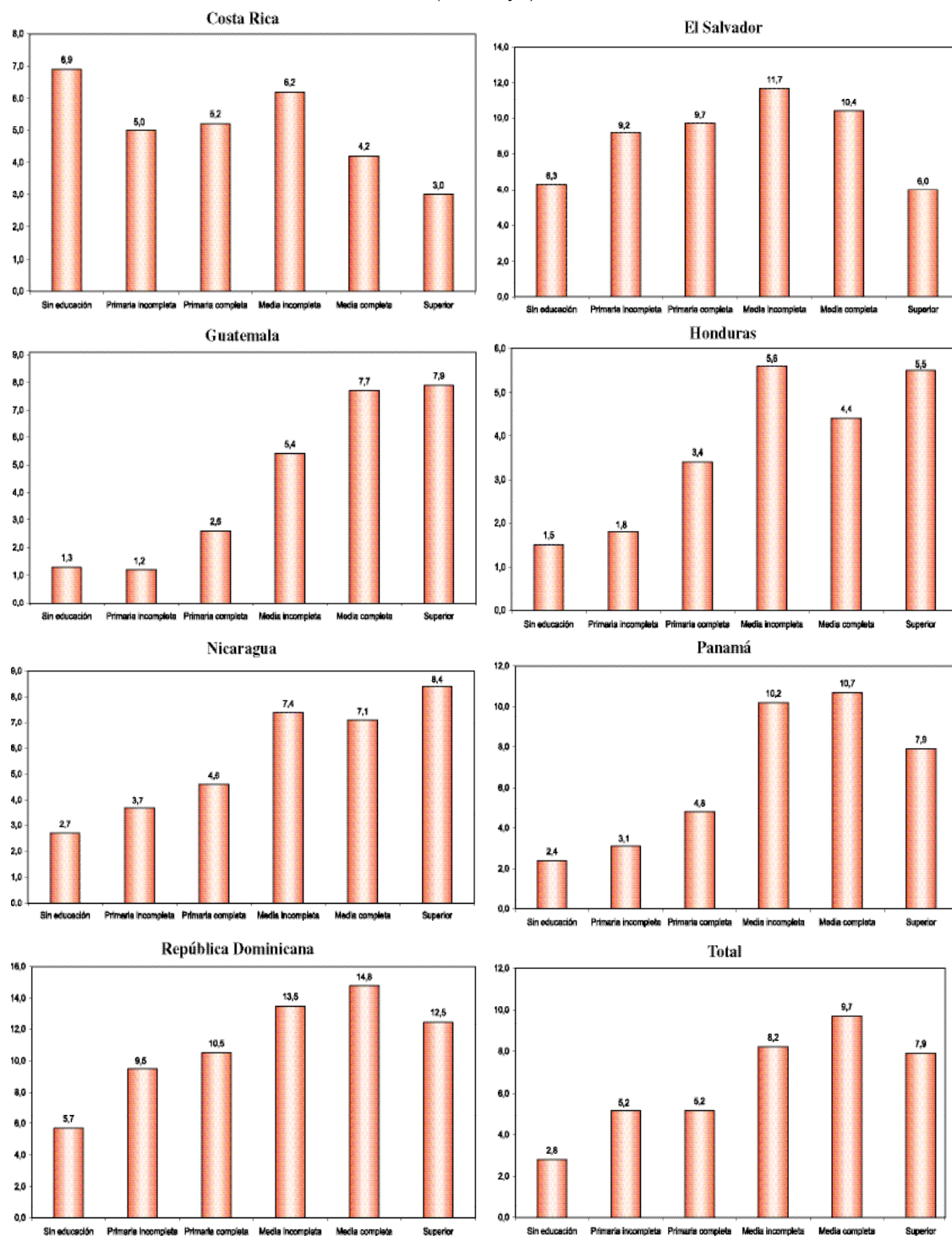


Gráfico 2.17

Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de los hombres*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)

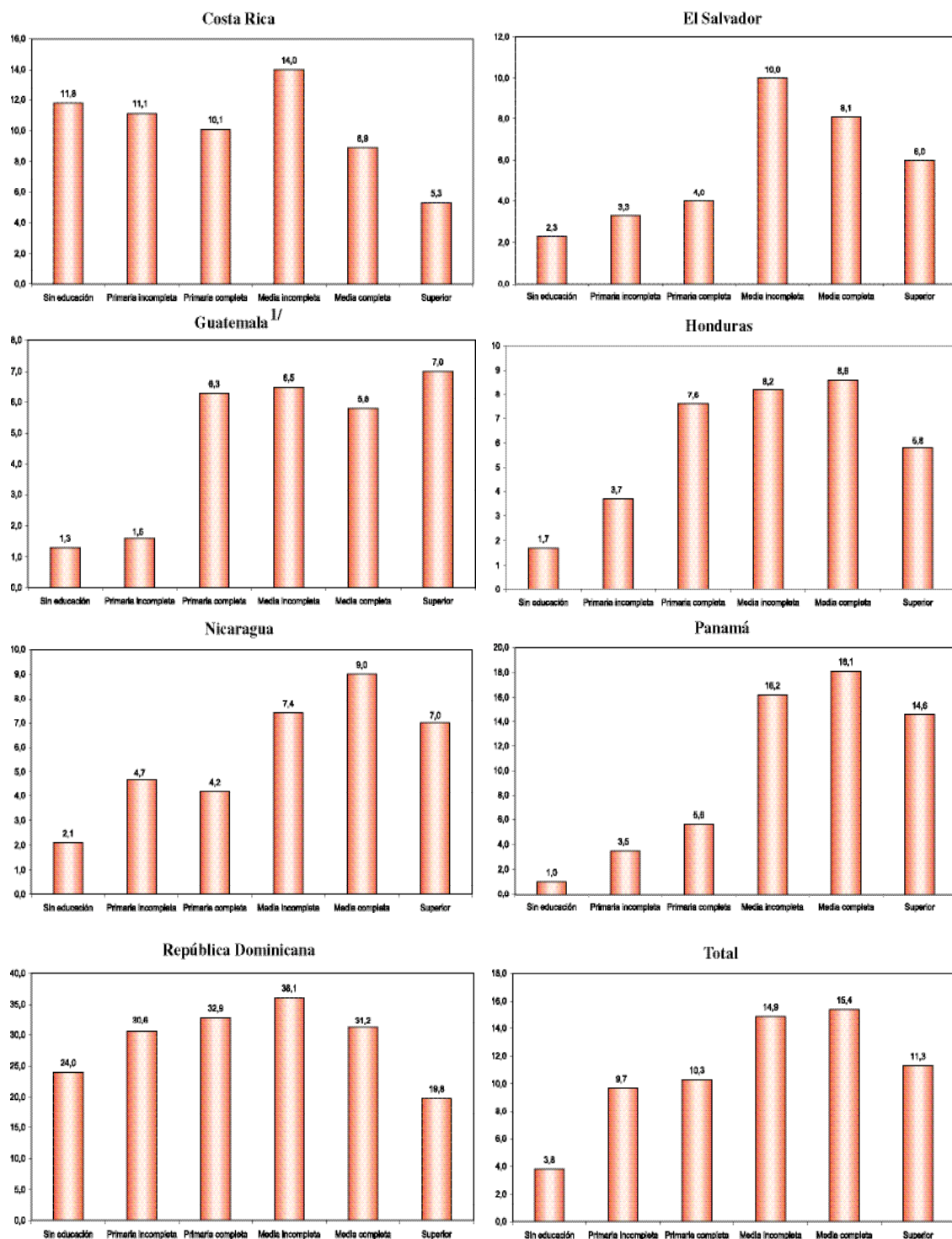


Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Gráfico 2.18

Centroamérica y República Dominicana: tasas de desempleo de las mujeres*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)

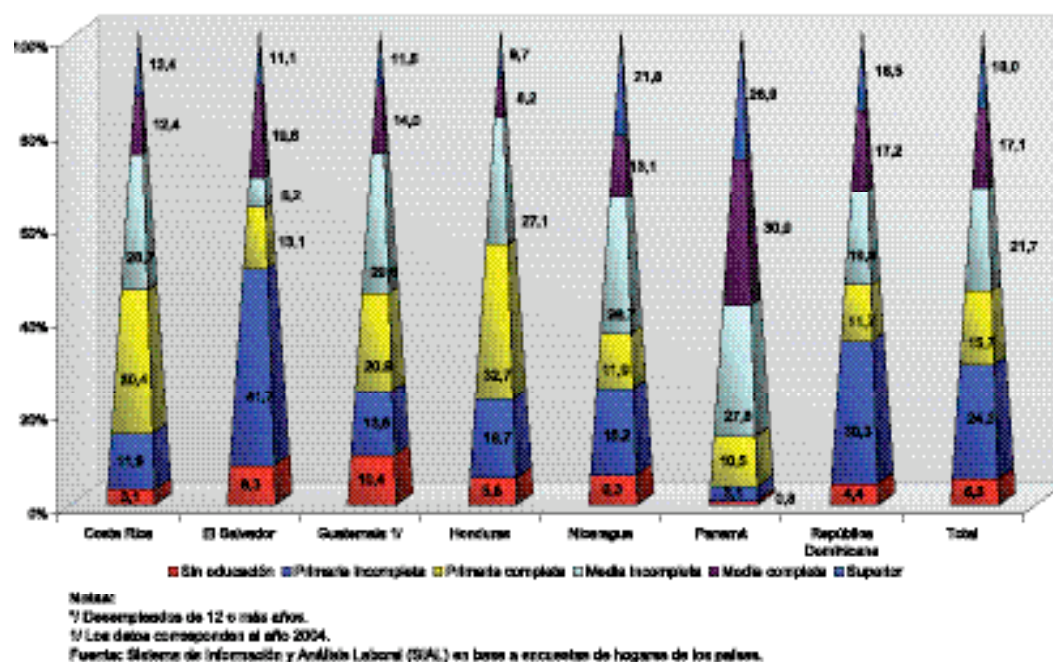


Notas: 1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

República Dominicana, la proporción de los desempleados que cuentan con educación media completa y al menos algún estudio superior (los niveles superiores de la pirámide) alcanza un tercio del total de desempleados (33%). En Panamá, ese mismo porcentaje es particularmente elevado, alcanzando alrededor de 58% (Gráfico 2.19). En las zonas rurales, debido a que la fuerza laboral cuenta en promedio con un menor perfil educativo en comparación al de las zonas urbanas, la proporción de desempleados que cuentan con esta característica con respecto al total se disminuye a un 19% (Gráfico 2.20).

Gráfico 2.19
Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo total*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)

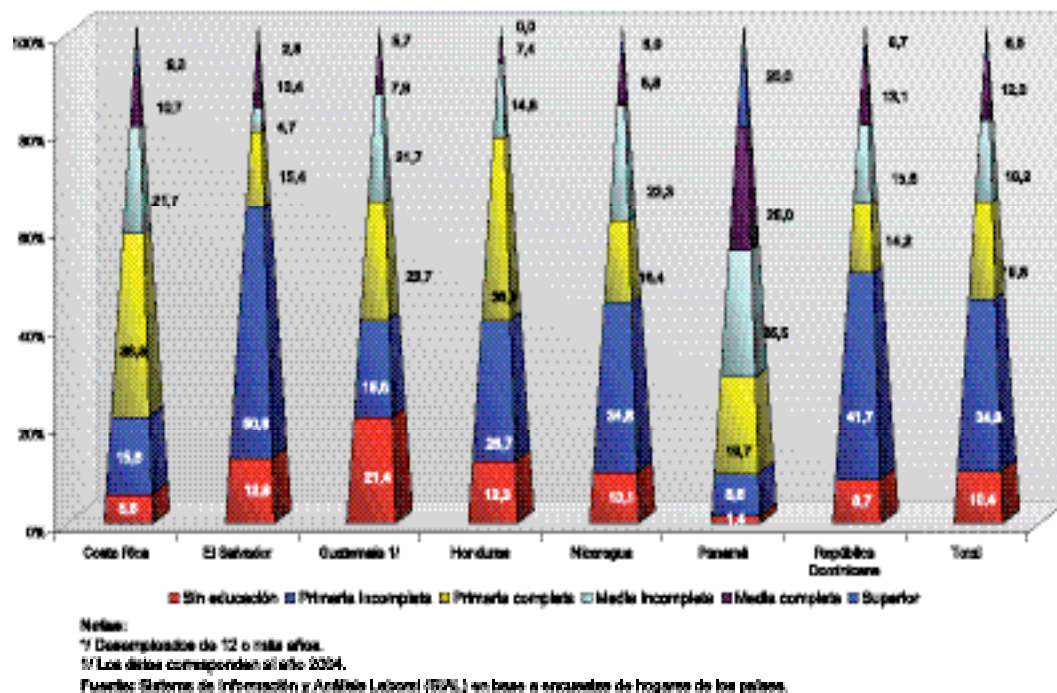


La aparente paradoja puede tener varias explicaciones. En primer lugar, las altas tasas de desempleo de los trabajadores/as más calificados podrían, en efecto, estar señalando un problema de demanda relativa de mano de obra calificada. Esta situación puede sugerir a su vez un escaso nivel de sofisticación de las economías de la región, puesto que generalmente en países donde existe una estructura productiva más diversificada y concentrada en actividades que requieren mano de obra más calificada, el desempleo tiende a descender con el aumento del nivel de educación (Trejos, 2005, p. 216). Esto parece ser el caso de Costa Rica, país que posee una economía un poco más sofisticada que la de la mayoría de sus vecinos, y al mismo tiempo exhibe las menores tasas de desempleo para individuos con educación media completa y al menos algún estudio superior (Gráfico 2.17 y 2.18), así como bajas cantidades relativas de desempleados con estos niveles educativos (25%) (Gráfico 2.19).

La otra explicación, que no necesariamente es excluyente de la primera, se puede encontrar en la naturaleza de la oferta de trabajo, porque los resultados pueden deberse también al

Gráfico 2.20

**Centroamérica y República Dominicana: composición del desempleo rural*
por nivel educativo, 2005**
(Porcentajes)



hecho de que los trabajadores más jóvenes se encuentran más educados que la media y, como se dijo con anterioridad, son estos los que están más afectados por el desempleo. Otra explicación puede estar en la mayor visibilidad estadística del desempleo entre los trabajadores con superior nivel educativo, ya que además de que estos experimentan una mayor incorporación al mercado de trabajo (menos afectados por el desempleo oculto) no realizan actividades que se puedan relacionar con el subempleo visible.

Aparte de las explicaciones estadísticas, parece que la baja inserción laboral de la mayoría de los jóvenes de 15 a 24 años, se debe a las escasas destrezas de estos. En las entrevistas que se realizaron a los expertos y conocedores de la realidad laboral, se señaló, frecuentemente, que el tipo de trabajador que es más difícil encontrar para los empresarios son técnicos medios y profesionales universitarios. Entre las explicaciones de la escasa oferta se pueden identificar, la falta de destrezas de los técnicos medios y profesionales en cuanto al manejo de otros idiomas (inglés, particularmente), deficientes habilidades analíticas (comunicación y comprensión de lectura), y pocas destrezas matemáticas y gerenciales. En el caso de Costa Rica, este país tiene la ventaja de disponer de un acervo de profesionales y técnicos formados relativamente mayor a otros países de la región. El Salvador, con una agenda agresiva de atracción de inversiones, principalmente después de la entrada en vigencia del TLC, ha experimentado algunos problemas para cumplir con las necesidades de mano de obra debido a la escasez de técnicos, por lo que han tenido que comenzar a repatriar a trabajadores que emigraron. Sin embargo, este país ya ha tenido experiencias exitosas respecto a esta última práctica. Por ejemplo, uno

de los entrevistados reseñó que cuando una empresa multinacional en el área de computación decidió establecer operaciones en un país de Centroamérica, ésta tenía planeado contratar cerca de 3 mil empleados bilingües, pero, ante la carencia de mano de obra con conocimientos de otros idiomas, solo pudo cubrir la mitad de las plazas. Consecuentemente, la empresa optó por mover sus operaciones hacia El Salvador; en donde se pudo repatriar a los salvadoreños que habían estado viviendo en los Estados Unidos.

En segundo lugar, los entrevistados reconocen problemas de oferta relativa. Por un lado, los jóvenes tienen pocas opciones de capacitación. La mayoría de los institutos de formación profesional públicos tienen capacidad para formar solamente a una fracción muy reducida de la fuerza de trabajo, y los jóvenes que no pueden acceder a estos centros cuentan con muy pocas opciones adicionales de capacitación y, cuando existen, la calidad de la formación suele ser inferior. Por el otro lado, debido a la falta de información en cuanto a la demanda relativa en el mercado laboral de profesiones o carreras técnicas, todavía persisten percepciones negativas hacia el estudio de ocupaciones técnicas entre algunos jóvenes, incluso cuando éstas en ocasiones son mucho más cotizadas que algunas de las carreras tradicionales.

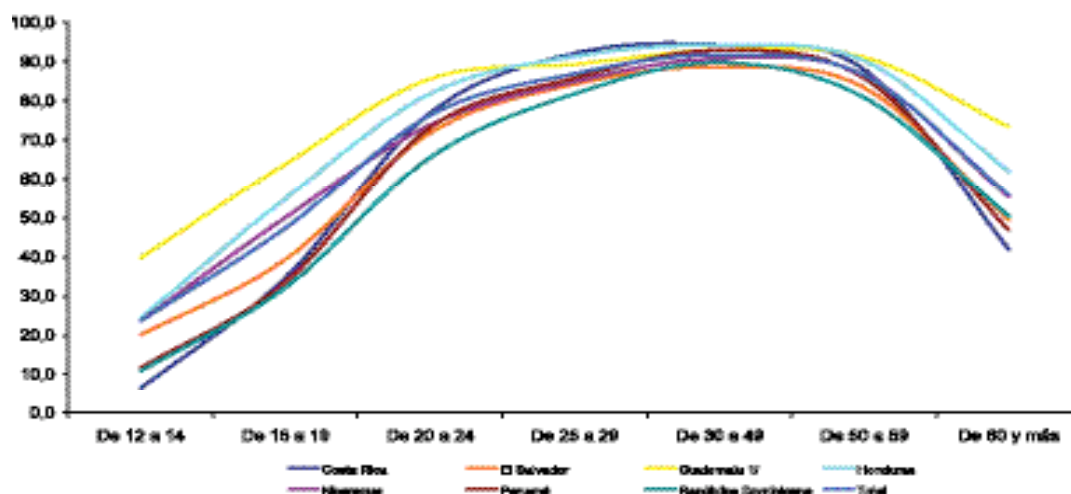
2.5 Características de los ocupados

Una vez abordado el desempleo, se presenta a continuación un análisis de ciertos rasgos personales de los ocupados. La población ocupada representa aproximadamente el 92% de la población económicamente activa de Centroamérica y República Dominicana, por lo que básicamente se repiten los mismos patrones y características presentes en la fuerza de trabajo.

Gráfico 2.2 I

Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de los hombres por intervalo de edad, 2005

(Ocupados como porcentaje de la población de hombres en cada intervalo)



Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2004.

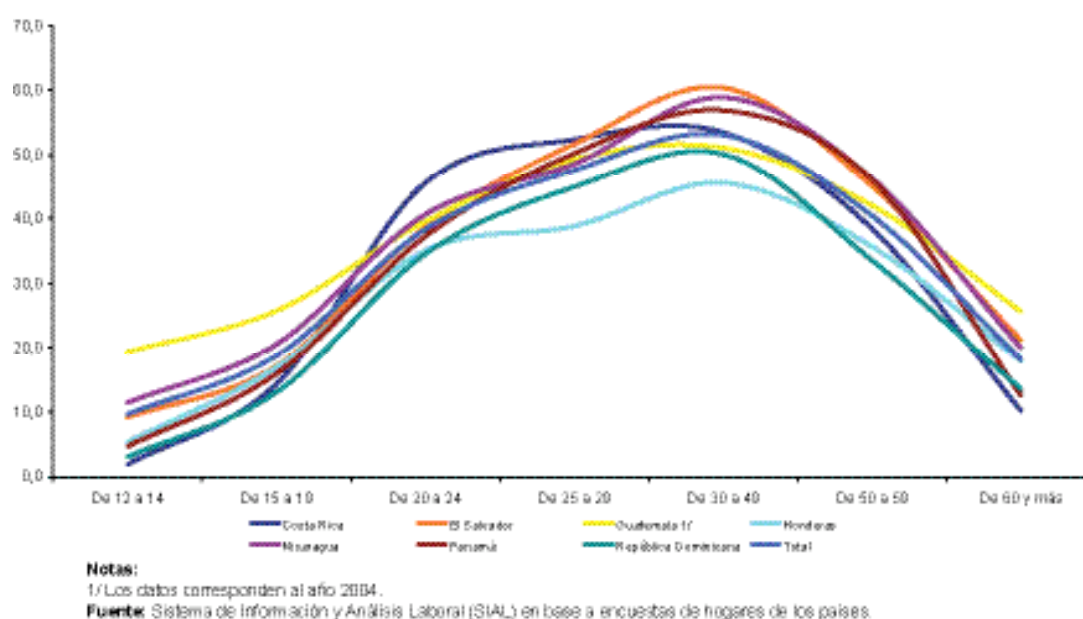
Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Edad

La participación de los ocupados en la población en edad de trabajar por intervalo de edad (tasa de ocupación) presenta la misma forma “U” invertida de la fuerza de trabajo en ambos sexos; es decir bajas tasas de ocupación en las edades extremas y altas tasas en las edades medias. También es de esperarse que la diferencia entre las tasas de ocupación de hombres y mujeres refleje la baja intervención éstas en el mercado laboral (Gráfico 2.21 y 2.22).

Gráfico 2.22
Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación de las mujeres
por intervalo de edad, 2005

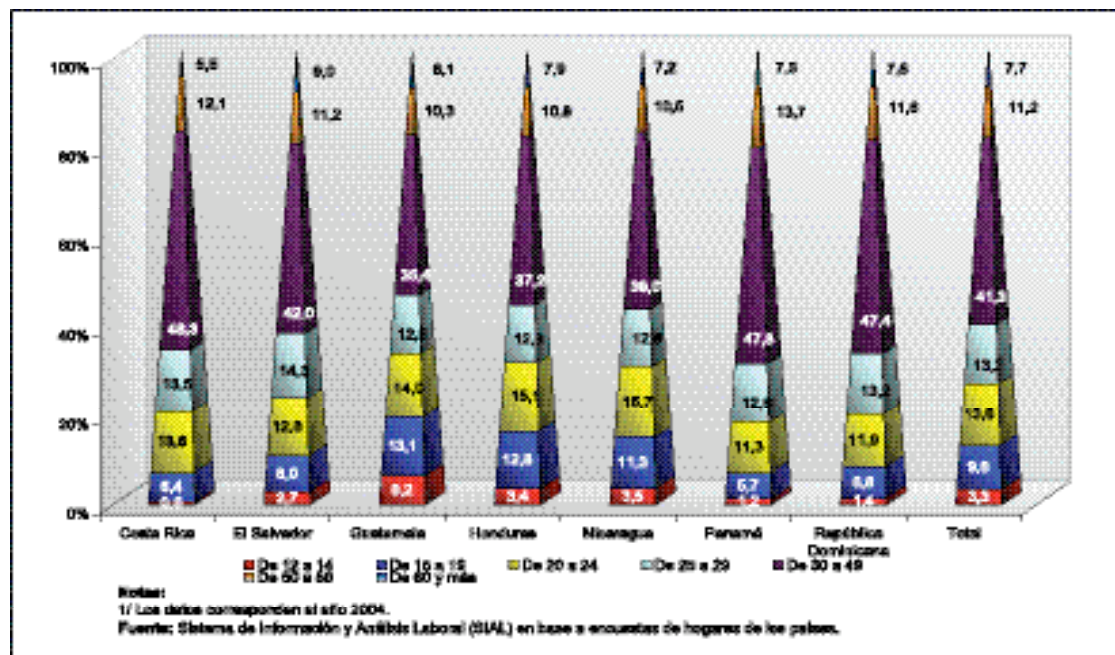
(Ocupadas como porcentaje de la población de mujeres en cada intervalo)



Las bajas tasas de ocupación para los niños y jóvenes entre 12 y 24 años son explicadas, en primer lugar, por la poca participación en el mercado laboral de los individuos entre estas edades y, en segundo lugar, por las mayores tasas de desocupación que estos experimentan. A pesar de eso, la población económicamente activa ocupada joven sigue siendo muy numerosa en el área, puesto que cerca de dos de cada cinco ocupados no supera los 29 años. Más específicamente se observa que el 46% de los guatemaltecos, el 44% de los hondureños y el 43% de los nicaragüenses ocupados son individuos entre 12 y 29 años, por otro lado, solo una tercera parte de los panameños se encuentra entre ese intervalo de edad (Gráfico 2.23).

En el caso de las personas mayores de 50 años, el nivel de ocupación disminuye, representando a nivel regional un 19% aproximadamente, con Panamá (21%) y República Dominicana (19%) presentando los mayores índices. En relación a este segmento poblacional, algunos analistas han señalado la existencia de cierto grado de discriminación en la contratación de estos individuos, por lo que es importante realizar investigaciones específicas que permitan conocer más profundamente el perfil de estas personas y las razones del comportamiento de los

Gráfico 2.23
Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados
por intervalo de edad, 2005
(Porcentajes)



empleadores con respecto a su contratación, de manera que se puedan establecer si esto es cierto y, de ser así, establecer estrategias que les permita una mayor inserción al mercado de trabajo.

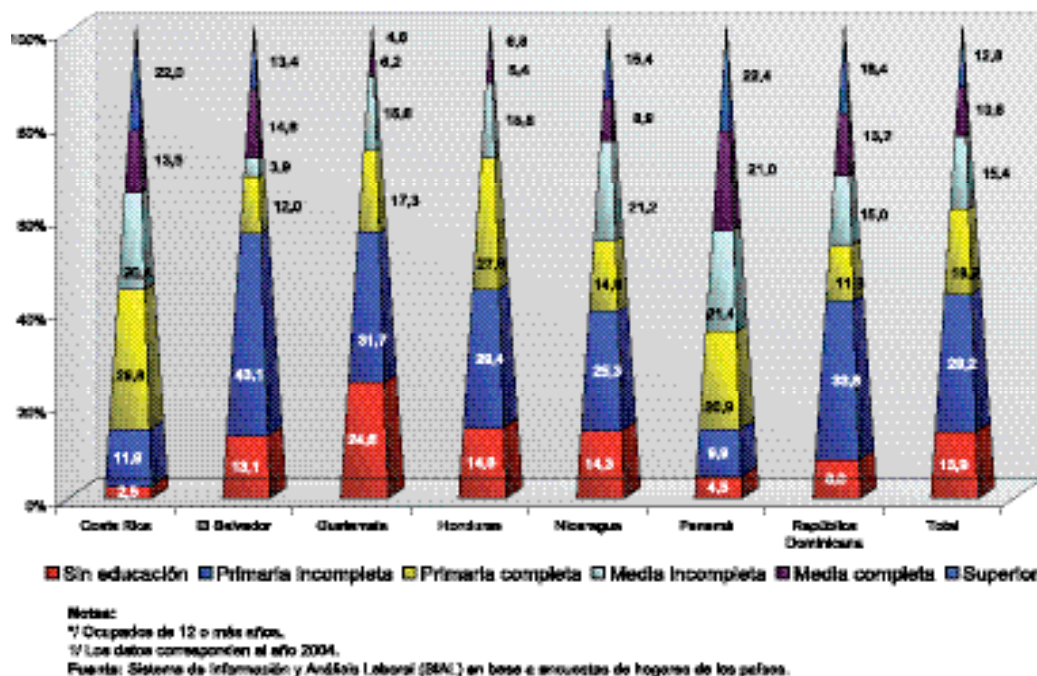
Otro aspecto a tomar en cuenta, a pesar de los esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, son las elevadas tasas de ocupación de los menores entre los 12 y 14 años en la región, un 24% de los niños y un 10% de las niñas entre esas edades están trabajando (Gráficos 2.21 y 2.22). En el gráfico 2.23 se observa que en relación al total de la población ocupada, los menores entre los 12 y los 14 años representan aproximadamente un 3% del total, siendo Costa Rica (0,6%), Panamá (1,2%) y República Dominicana (1,4%), los países que mantienen los menores porcentajes de la región, mientras que Guatemala presenta el porcentaje más alto con un 6%.

Nivel educativo

El comportamiento diferente de las tasas de participación por género según el nivel de educación señalado arriba se aplica también para las tasa de ocupación, pero se tienen que considerar el impacto adicional de las mayores tasas de desempleo en los niveles superiores de educación. De cualquier manera, se hace evidente, una vez más, el escaso nivel de calificación de la mano de obra ocupada de la región. Los datos demuestran que un 42% de la población ocupada ni siquiera terminó la primaria, y aproximadamente cerca de un 77% tiene, a lo sumo, educación media incompleta, lo que nos da una media del bajo perfil educativo del área. La situación, no obstante, varía bastante de unos países a otros; Panamá, Costa Rica y República Dominicana son los países que gozan de mayores porcentajes de población ocupada con al

menos educación media completa en la región (43%, 36% y 32%, respectivamente), en una posición intermedia se encuentran El Salvador y Nicaragua (28% y 24%, respectivamente), finalmente solo un 11% de los ocupados guatemaltecos y un 12% de los hondureños, tienen ya sea educación media completa, o estudios superiores (Gráfico 2.24).

Gráfico 2.24
Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados*
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)



En todos los casos, la población que vive en zonas rurales presenta niveles educativos inferiores, pues de los que están laborando, 62% no tiene ni siquiera primaria completa (un 24% no cuentan con educación formal), apenas un 5% terminaron la secundaria y un 3% aproximadamente cuentan con estudios superiores. Los ocupados rurales guatemaltecos y salvadoreños son los que presentan un perfil más bajo en cuanto a nivel educativo ya que tres cuartas partes de ellos no tienen ni siquiera primaria completa (Gráfico 2.25).

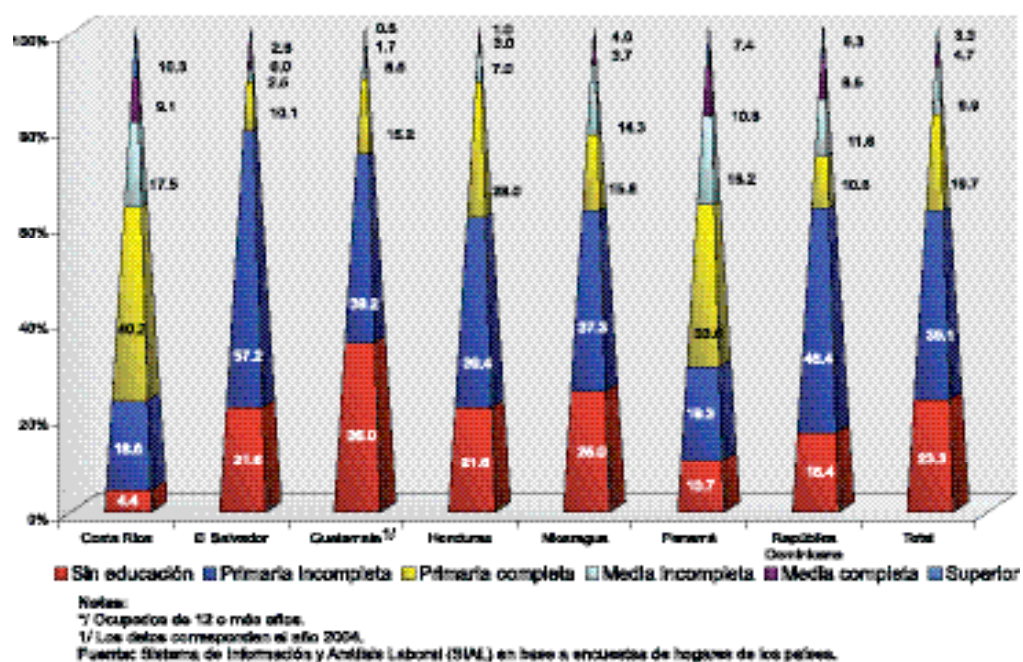
2.6 Características de los puestos de trabajo

Esta parte busca recabar mayores criterios con el objetivo de evaluar de alguna forma la calidad de los puestos de trabajo en Centroamérica y República Dominicana. Este análisis considera las diferentes ramas de actividad, formas de inserción laboral, cantidad de horas trabajadas e ingresos laborales y los diferentes estratos productivos.

Rama de actividad

La agricultura es la principal fuente generadora de trabajo en la región, empleando a aproximadamente un 27% de los ocupados. Como se aprecia en el cuadro 2.7, el empleo

Gráfico 2.25
Centroamérica y República Dominicana: composición de los ocupados* rurales
por nivel educativo, 2005
(Porcentajes)



creado en este sector es particularmente importante en Honduras y Guatemala, en donde se da la mayor incidencia del empleo en esta actividad con 39% y 38%, respectivamente, seguidas de Nicaragua con aproximadamente un poco menos de un tercio del total de ocupados; esto no es sorprendente si consideramos que estos son los países con mayor población rural del área. Adicionalmente, estos países poseen una estructura productiva eminentemente agrícola en las zonas rurales, mientras que otros países tienen economías más diversificadas.

En el medio rural la cantidad de personas ocupadas en la agricultura sigue siendo, por mucho, la más alta en relación a las que se ocupan en otras actividades (cerca de la mitad del total de ocupados). En Costa Rica la población rural ocupada en agricultura representa solo el 33% del total, mientras que en Honduras es el 67%. Asimismo, Costa Rica, y también República Dominicana, presentan la menor cantidad de ocupados en esta rama a nivel nacional, solamente 3 de cada 20 ocupados. El caso de Panamá es interesante, porque a pesar de que cuenta con una población rural pequeña (40%), un alto porcentaje de la ocupación rural se da en labores agrícolas (51%), elevando el porcentaje nacional a un 20%. Existe una considerable población urbana (superior al 7%) que trabaja en actividades agrícolas en Guatemala, Honduras y Nicaragua, revelando posiblemente una movilización diaria desde los centros de residencia hacia los campos de trabajo (Cuadro 2.7). El desarrollo de pueblos en zonas rurales y ciudades intermedias ha sido un fenómeno acelerado en la región debido, en parte, a la necesidad de migrar hacia donde se pueden obtener algunos servicios básicos. Esto resuelve parcialmente un problema social, puesto que le puede permitir a los estados ampliar de alguna forma la oferta de servicios básicos por medio de economías de escala (Pomareda, 2005, p. 445-446).

La actividad agrícola que más absorbe empleo es la de cultivos, con un 22%. No obstante, esta participación es todavía mayor en Guatemala (37%) y Honduras (33%), contrastando con República Dominicana y Costa Rica, en donde los trabajos originados en esta actividad representa solo el 8%. El resto de actividades agrícolas como cría de animales, producción mixta, casa, silvicultura y pesca no generan empleo de forma significativa (Cuadro 2.8).

Cuadro 2.7

**Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada*
por zona de residencia, según rama de actividad, 2005**
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura	15,2	19,7	37,7	38,9	28,5	19,8	14,4	26,7
Minas	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Industria	13,7	16,2	13,7	15,0	14,6	9,1	14,9	14,2
Electricidad y agua	1,2	0,3	0,2	0,4	0,4	0,6	0,8	0,5
Construcción	6,5	5,7	5,6	5,4	4,5	7,1	6,5	5,8
Comercio	24,3	29,5	23,1	20,0	23,2	23,6	27,5	24,5
Transporte	6,3	4,7	2,8	3,5	4,3	7,3	7,3	4,8
Finanzas	7,9	4,8	2,5	3,2	3,4	6,7	4,9	4,3
Servicios	24,5	19,0	14,3	13,4	20,9	25,8	23,4	19,0
Zona urbana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura	3,9	5,8	12,7	8,5	6,3	2,6	4,8	7,0
Minas	0,1	0,0	0,1	0,2	0,2	0,0	0,2	0,1
Industria	15,4	19,1	17,4	21,3	19,4	9,0	16,7	17,3
Electricidad y agua	1,1	0,3	0,3	0,8	0,6	0,7	0,9	0,6
Construcción	6,1	5,7	7,0	7,0	5,8	8,6	6,3	6,5
Comercio	27,1	34,8	32,8	29,4	29,9	28,6	30,4	30,9
Transporte	7,2	5,8	4,1	5,7	5,6	9,3	7,9	6,3
Finanzas	10,6	6,2	4,3	5,9	5,0	9,7	6,2	6,3
Servicios	28,6	22,3	21,3	21,4	27,3	31,4	26,5	24,8
Zona Rural	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura	33,4	44,3	62,5	66,8	61,3	50,6	41,7	55,1
Minas	0,4	0,2	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3
Industria	11,0	11,2	10,1	9,2	7,5	9,2	9,9	9,8
Electricidad y agua	1,2	0,2	0,0	0,1	0,2	0,3	0,6	0,3
Construcción	7,3	5,8	4,2	3,9	2,6	4,5	7,0	4,8
Comercio	19,9	20,1	13,5	11,3	13,1	14,6	19,3	15,2
Transporte	4,9	2,8	1,4	1,4	2,3	3,6	5,5	2,6
Finanzas	3,5	2,3	0,6	0,8	1,0	1,4	1,2	1,3
Servicios	18,4	13,1	7,4	6,0	11,4	15,6	14,5	10,7

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el SEAL.

A pesar de que el sector agrícola mantiene un protagonismo importante en la cantidad de empleos generados, la gran mayoría de las actividades de este sector se concentra en la producción de pequeña escala de tipo tradicional y de baja productividad, lo que lo convierte en un sector muy vulnerable (Trejos, 2005, p. 26). Como se acaba de señalar, la agricultura acapara una parte importante de la fuerza laboral ocupada, en algunos casos como Guatemala,

Cuadro 2.8

Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada*
según rama ampliada, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Sep.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Ocupados totales	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura y pesca	15,2	19,7	37,7	38,8	28,5	19,8	14,4	26,7
Café	8,8	15,0	37,5	32,5	19,2	14,6	7,8	21,8
Café de animales	2,7	1,8	0,0	4,0	2,8	3,4	1,7	1,9
Producción mixta, carne y subproductos	3,3	1,6	0,0	1,9	3,7	0,6	3,5	2,1
Pesca	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6	1,2	0,3	0,5
Industria manufacturera	13,9	16,3	13,9	15,2	14,8	9,2	15,1	14,6
Alimenticios y bebidas	3,7	5,6	3,8	4,2	5,0	3,0	3,0	4,1
Textiles y prendas de vestir	2,4	3,3	5,9	5,8	4,0	2,3	4,5	4,7
Petróleo y derivados	1,3	1,1	0,8	1,1	1,7	0,9	3,3	1,3
Otras industrias manufactureras	6,2	4,2	3,2	3,8	3,9	3,0	3,1	4,1
Minas y canteras	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,1	0,3	0,2
Construcción	6,5	5,7	5,6	5,4	4,5	7,1	6,5	5,8
Comercio	18,7	24,8	20,9	16,8	20,2	18,1	21,5	20,5
Venta y reparación de vehículos	3,1	3,0	1,7	2,5	1,8	0,0	4,3	2,4
Comercio al por mayor	3,2	1,0	0,3	1,6	2,0	3,0	1,3	1,4
Comercio al por menor	12,4	20,8	19,0	12,7	16,4	15,1	16,0	16,6
Servicios turísticos	8,3	5,9	3,3	4,1	4,4	7,7	8,7	5,6
Hoteles y restaurantes	5,5	4,7	2,2	3,1	3,0	3,5	6,0	4,0
Transportes	1,2	0,5	0,2	0,4	0,5	1,0	0,6	0,5
Actividades de esparcimiento	1,6	0,7	0,9	0,5	1,0	1,3	2,1	1,1
Servicios básicos	6,2	4,3	2,8	3,4	4,2	6,9	7,6	4,7
Electricidad, gas y agua	1,2	0,3	0,2	0,4	0,6	0,6	0,8	0,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,0	4,2	2,6	3,0	3,6	6,3	6,7	4,2
Servicios a empresas	7,8	4,8	2,5	3,2	3,4	6,7	4,9	4,3
Intermediación financiera	2,0	1,0	0,7	1,1	0,8	1,9	1,9	1,2
Actividades empresariales e inmobiliarias	5,8	3,7	1,8	2,2	2,6	4,8	3,0	3,0
Servicios sociales y estudios	14,1	10,3	6,9	7,7	10,7	14,5	12,4	10,1
Administración pública	4,7	3,9	1,9	2,4	3,9	5,5	4,6	3,5
Servicios de enseñanza	5,9	3,8	3,4	3,7	4,3	3,2	4,6	4,2
Servicios de salud y sociales	3,5	2,6	1,6	1,6	2,5	3,7	3,3	2,5
Otros servicios personales	9,3	8,1	6,5	5,4	9,2	10,0	8,9	7,8
Otras actividades de servicios	2,4	3,8	3,1	2,4	3,5	4,5	4,3	3,4
Hogares con servicio doméstico	6,9	4,3	3,4	3,0	5,7	5,5	4,6	4,4

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base a las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el SIAT.

Honduras y Nicaragua cerca de un tercio del total de ocupados; no obstante, esta actividad se encuentra entre las que aportan menos al producto interno bruto de la región. Por ejemplo, en El Salvador y Panamá, mientras la mano de obra ocupada en la agricultura se aproxima a una quinta parte del total nacional, la agricultura solamente llegó a contribuir con un 11,8% y un 7,2%, del PIB en 2005, respectivamente (Cuadro 2.9). La comparación general del empleo y valor agregado parece indicar que la actividad agropecuaria es definitivamente de un nivel de ingresos inferior a las demás actividades y, además, esta brecha tiende a aumentar en el sector rural, una conclusión corroborada por muchos estudios (Hertford y Echeverri, 2003, p. 67). Lo anterior se hace evidente si se examina rápidamente el ingreso laboral en la ocupación principal

(Gráfico 2.26). En todos los países el ingreso en actividades agrícolas es mucho menor al ingreso promedio, presentándose los mayores diferenciales en Panamá y El Salvador, en donde éste no representa más del 38% y 43% de la retribución promedio, respectivamente. En los anteriores países, sin embargo, las cantidades relativas de trabajadores ocupados en la agricultura no son tan grandes como en Guatemala y Honduras, en donde casi un 40% de los ocupados vive con remuneraciones que solo alcanzan un poco más de la mitad del ingreso promedio (55%). Frecuentemente, una actividad en donde factores como la baja rentabilidad, las altas pérdidas post cosecha y los altos costos de transacción se combinan con una inadecuada articulación a los mercados, solo puede ser viable si paga bajos salarios. Ésta es la principal razón por la cual en la agricultura se encuentra empleada la población menos calificada, ya sea como asalariados o como productores de subsistencia (Pomareda, 2005, pp. 445-446).

Cuadro 2.9

**Centroamérica y República Dominicana: composición del producto interno
bruto por rama de actividad, 2005**
(Porcentajes)

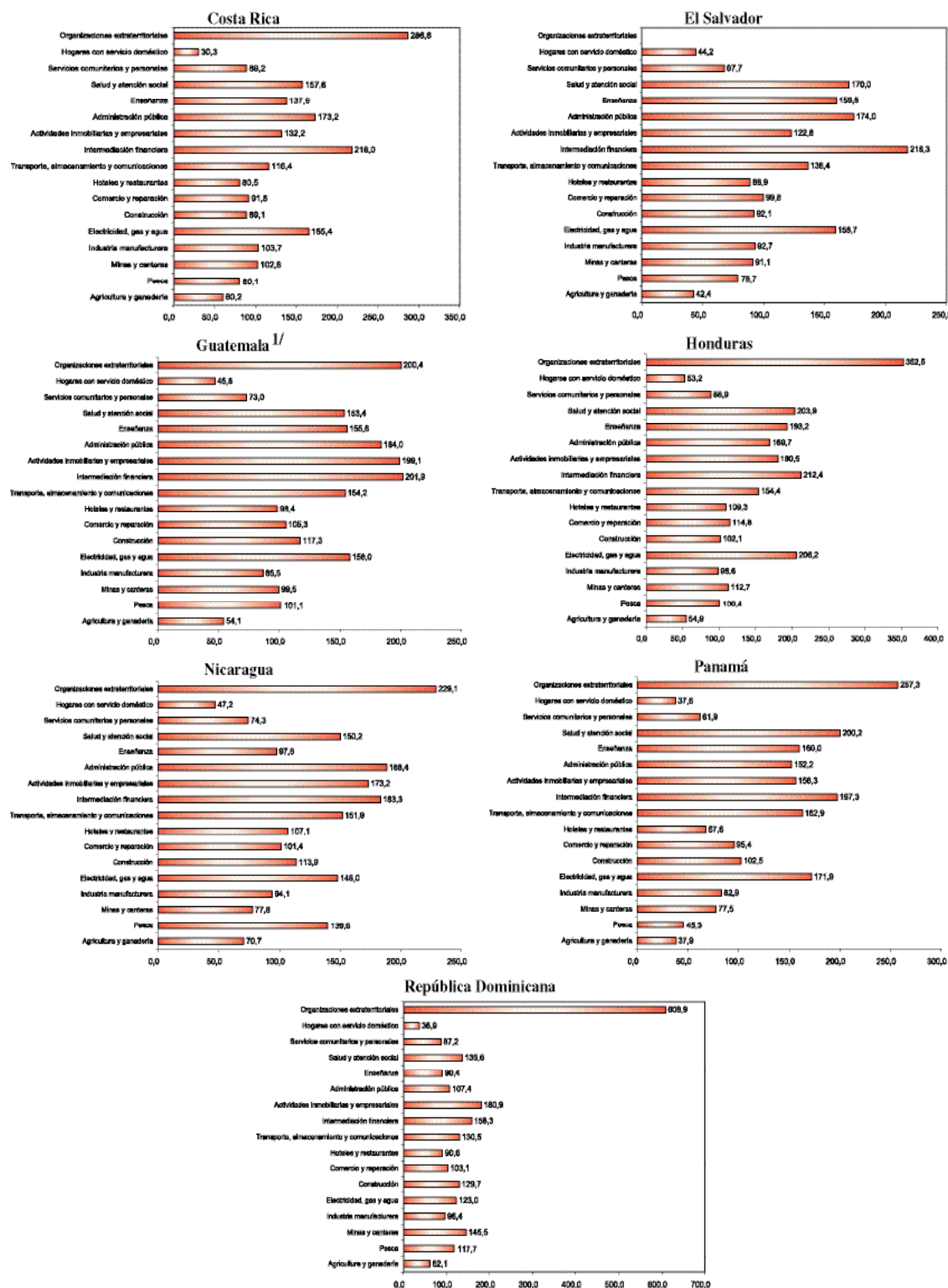
	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana
Producto interno bruto	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bienes	35,8	38,9	37,1	42,1	43,6	19,7	38,3
Agricultura	9,5	11,8	22,7	22,3	19,8	7,2	8,7
Minería	0,1	0,4	0,5	1,5	1,1	1,0	0,5
Industria manufacturera	23,3	23,2	12,6	15,2	18,5	7,3	24,9
Construcción	2,9	3,5	1,3	3,0	4,2	4,3	4,1
Servicios básicos	17,3	10,2	16,4	12,0	9,2	21,2	17,1
Electricidad, gas y agua	3,6	0,7	4,4	3,5	2,2	3,0	1,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,6	9,5	11,9	8,5	7,0	18,1	15,4
Otros servicios	41,3	44,8	46,6	39,2	40,9	54,8	35,5
Comercio, restaurantes y hoteles	16,9	19,7	24,8	9,9	17,2	17,4	16,8
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	12,7	15,3	9,5	15,6	10,0	23,3	8,6
Otros servicios	11,8	9,8	12,3	13,6	13,7	14,2	10,1

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de cifras oficiales.

Si bien es cierto, la actividad agrícola genera un 55% del empleo en la zona rural, encontramos que existen otras actividades con importante aporte de trabajadores como lo son comercio, servicios e industria, que representan en su conjunto el 37% de la ocupación.

La segunda rama en importancia en la generación de trabajo en la región es el sector comercio, llegando a emplear al 25% del total de los ocupados. Para algunos países como El Salvador y República Dominicana este sector es, de hecho, la primera fuente de empleo y, prácticamente en toda la región, representa la principal actividad productiva en las zonas urbanas (Cuadro 2.7). Hablando en términos de su importancia como contribuyente al PIB de la región, el sector

Cuadro 2.26
Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la
ocupación principal según rama de actividad, 2005
(Cifras relativas en porcentajes, índices promedio ILA = 100)



comercio es la tercera actividad en importancia después de agricultura e industria en la región, aportando aproximadamente un 18% del PIB. En Honduras sucede algo interesante, porque a pesar de tener una ocupación en la rama de comercio del 20%, éste solo representa un 10% de su PIB, lo que puede ser un indicador de la alta informalidad presente en este sector (Cuadro 2.9).

Dentro del sector comercio, el comercio al por menor representa la actividad productiva que más concentra empleo con un 17% del total de ocupados, solo detrás de las actividades de cultivos (22%). Si bien es cierto la importancia del comercio al por menor en la generación de empleo total en todos los países es notoria, esto es particularmente más evidente en El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Por otro lado, el comercio al por mayor, y otras actividades comerciales como venta y reparación de vehículos, representan más bien un porcentaje ínfimo del empleo total del sector comercio. En Costa Rica y Panamá, por ejemplo, países que presentan los mayores porcentajes de empleo en actividades de comercio al por mayor, estas tasas no superan el 3,2% y, aun así, éstas triplican la media regional (Cuadro 2.8).

Como se puede ver, la mayoría de empleos del sector comercio se concentran en actividades de pequeña escala y, aunque estos no ofrecen altas remuneraciones, en la mayoría de los casos (con excepción de Costa Rica, El Salvador y Panamá), el ingreso laboral en el sector es ligeramente superior al promedio (alrededor de un 14% más en Honduras), por lo que se ha convertido en una alternativa laboral atractiva (Gráfico 2.26).

Al analizar dicha situación, algunos expertos y entrevistados han subrayado la creciente participación de microempresas y pequeñas empresas en esta actividad. Uno de los principales problemas que se ha logrado detectar en estas unidades productivas es que, habitualmente, sus dueños son personas que poseen poca educación formal y carecen de muchos conocimientos básicos para dirigir un negocio, entre ellos: contabilidad y manejos financieros, establecimiento de precios, planeamiento estratégico y visión de largo plazo, temas de mercadeo, diversificación de productos, idiomas y conocimientos técnicos relacionados con su actividad. Otro tema que causa gran preocupación es el de la informalidad de algunas de estas empresas, especialmente en el segmento de las microempresas que, según algunos expertos, la gran mayoría opera en el sector informal y, en algunos de los países como Guatemala, Honduras y Nicaragua, se considera como un fenómeno de carácter creciente, lo que provoca problemas a las empresas que sí deben cumplir todos los requerimientos, porque se generan prácticas de competencia desleal (Paniagua, 2006, pp.22-24).

El sector servicio ocupa el tercer lugar en la generación de empleo regional acaparando aproximadamente un 19% del total de ocupados, convirtiéndose, a su vez, en la segunda actividad más importante en la zona urbana, empleando cerca de un 25% de la fuerza de trabajo ocupada. En el caso de Panamá y Costa Rica, esta tasa representa aproximadamente una cuarta parte del total del empleo, por lo que esta actividad es la principal fuente de trabajo, siendo los servicios estatales, personales y turísticos los más representativos. En Panamá, Costa Rica y República Dominicana, los servicios sociales y estatales tienen la mayor importancia relativa, con un 15%, 14% y 12% respectivamente, lo que demuestra un sector público con fuerte presencia en la economía de sus países y una relativamente amplia cobertura de servicios sociales, caso contrario es el de Guatemala y Honduras, en donde el porcentaje de

ocupados en este tipo de servicios está muy por debajo del promedio regional (cerca del 8%) (Cuadro 2.8).

Aunque el sector turismo representa apenas un 6% del total de los ocupados, este sector está en crecimiento y, en países como Costa Rica y República Dominicana, éste tiene un peso significativo en la generación de empleo (por encima del 8%), principalmente en lo relacionado a hoteles y restaurantes (Cuadro 2.8). En ese sentido, es importante rescatar que muchos de los trabajos generados en este sector requieren un nivel de calificación más alto y, por lo tanto, formación en diferentes campos como idiomas, manejo de tecnología, manejo del medio ambiente, entre otros.

Los servicios básicos y apoyo a las empresas en su conjunto representan el 10% de la mano de obra de la región, pero en países como Costa Rica, Panamá y República Dominicana esta tasa está por encima de la media con aproximadamente un 14%, lo cual puede obedecer a un desarrollo relativo mayor; mientras que para Guatemala, Honduras y Nicaragua representa aproximadamente el 7% (Cuadro 2.8).

El sector industrial es la cuarta actividad en la generación de empleo en la región con un 14%, siendo El Salvador con aproximadamente un 16% es el país con mayor porcentaje de mano de obra industrial y Panamá el de menor ocupación en este sector, con apenas un 9%. (Cuadro 2.7). No obstante su peso relativamente bajo en el empleo, la actividad industrial es una de las que más aporta valor agregado en la región, con excepción de Panamá (Cuadro 2.9). Haciendo un análisis por país, encontramos grandes diferencias en cuanto a la actividad industrial desarrollada, pues mientras en Guatemala y Honduras la mayor concentración de empleo se da en textiles y prendas de vestir (6%), seguida por alimentos y bebidas (4%), por otro lado, en Costa Rica (6%) y República Dominicana (5%) tienen mayor peso las actividades relacionadas con otras industrias manufactureras (Cuadro 2.8).

La industria ocupa individuos con un amplio abanico en términos del nivel de educación de estos. Por un lado, la maquila de vestuario y textil genera empleo para la población con menores oportunidades por su bajo nivel educativo, solo superado en orden de importancia por el sector informal; y, en muchas ocasiones, los gobiernos enfrentan dificultades para exigir la aplicación de los derechos laborales fundamentales. El sector de la maquila textil, además, es una de las fuentes principales de generación de empleo para las mujeres de menor nivel educativo. Por otro, la maquila electrónica y de microcomponentes genera empleo para una fuerza de trabajo con un mejor nivel educativo y una cierta acreditación técnica (Fernández, 2002). Costa Rica se ha caracterizado en el área por su éxito en la atracción de este último tipo de maquila y, quizás debido a esto, el ingreso laboral en la industria manufacturera costarricense sea el único que supera el ingreso promedio (Gráfico 2.26).

El tema del sector industrial es un tema que requiere un análisis profundo, pues es un sector que está en este momento compitiendo con la industria asiática, principalmente la china.

El problema que enfrenta la región a nivel de competitividad es “que compramos lo que china compra y vendemos lo que china vende, lo cual es una receta para la catástrofe, pues este lo vende diez veces más barato”. En ese sentido es importante, sentarse como región y establecer una estrategia que permita ser más competitivos, no necesariamente en el factor económico (bajando costos de producción) sino explotando el aspecto geográfico y de cercanía con mercados grandes como el norteamericano y suramericano.

Roberto Ardón/CACIF

Otro sector generador de empleo en la región es el de construcción, representando un 6% del total de la región. Panamá, República Dominicana y Costa Rica están un punto arriba del promedio y Nicaragua es el país donde menos se ha desarrollado este sector con apenas un 5% (Cuadro 2.7). Según lo que han planteado algunas de las personas entrevistadas, este es uno de los sectores que tienden a mejorar a corto y mediano plazo, requiriendo trabajadores con conocimientos más elaborados por la incorporación de nuevas tecnologías en el campo de la construcción (albañiles, carpinteros, ebanista, soldador industrial, entre otros).

En síntesis, los sectores agrícolas, comercio y servicios generan el 70% del empleo en la región, mientras que los sectores de industria manufacturera y construcción (producción secundaria) representa el 20% del total de la mano de obra de la región. Asimismo, vemos que mientras en Guatemala, Honduras y Nicaragua tienen mayor peso en la generación de empleo las actividades agrícolas, industriales y comercio, Costa Rica presenta una estructura productiva más diversificada, pues logra un equilibrio en lo que se refiere a actividades agrícolas, manufactureras, comercio, servicios estatales y un mayor desarrollo en servicios turísticos.

Tipo de inserción al mercado laboral

El análisis de la distribución del empleo entre cuenta propia y empleo asalariado permite hacer algunas especulaciones acerca del grado de formalidad que tiene una economía, pues si bien no todo el trabajo por cuenta propia puede considerarse informal, ni formal todo el empleo asalariado, la mayor parte del empleo formal es asalariado, en tanto que el empleo por cuenta propia es la principal categoría de ocupación en el informal. Una de las preocupaciones acerca del tamaño del sector informal es que frecuentemente los trabajadores informales carecen de protección social, puesto que es muy común que las actividades dentro de este sector no paguen los impuestos sobre la nómina y las contribuciones a la seguridad social, de manera que estos individuos carecen de acceso a las diferentes formas de protección social como el seguro de desempleo, el seguro de salud o la jubilación. En este sentido, el tamaño del trabajo asalariado puede ser un indicador de una mejor calidad de empleo.

A nivel regional, los asalariados representan un poco más de la mitad de la población ocupada total (54%). Sin embargo, la importancia relativa del trabajo asalariado en los distintos países varía significativamente. Costa Rica (71%), Panamá (61%) y El Salvador (57%) cuentan con los mayores contingentes de asalariados, mientras que en países como Guatemala ese porcentaje no llega ni a la mitad (Cuadro 2.10). Analizando la condición de asalariado por zona de

residencia, se observa que ésta tiene un mayor peso relativo en zonas urbanas, pues un 62% del los ocupados urbanos forman parte de este grupo, en tanto que los asalariados constituyen apenas el 42% en las zonas rurales.

La menor incidencia del trabajo asalariado en las zonas rurales está asociada, entre otras causas, a que en estas regiones se da una menor presencia de empleo público y, al mismo tiempo, una mayor incidencia de la agricultura de pequeñas unidades, basada primordialmente en el empleo familiar. En estas mismas líneas, Ruben y Van den Berg (2004), refiriéndose al caso hondureño, indican que casi la mitad de la población rural trabaja en predios con menos de cinco hectáreas, consideradas como el mínimo para una granja familiar viable (Ruben y van den Berg, 2004, p. 217). Precisamente es en Guatemala, Nicaragua y Honduras, países con las menores cantidades relativas de asalariados, donde existe la mayor proporción de familiares no remunerados en la región, 16%, 13% y 10%, respectivamente. Esta incidencia es mayor en la zona rural con 16%, mientras en la urbana representa el 5% (Cuadro 2.10).

Cuadro 2.10

Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada*
por tipo de inserción, según zona de residencia, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país								
Control medios de producción	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajadores independientes	26,3	33,5	37,4	39,4	37,2	33,2	43,6	36,8
Cuenta propia	18,8	29,1	32,9	37,0	32,4	30,2	38,7	32,4
Patrono	7,5	4,4	4,5	2,4	4,8	3,0	4,9	4,5
Trabajadores asalariados	71,4	56,9	46,4	50,2	50,2	61,2	53,3	53,5
Familiar no remunerado	2,3	9,6	16,2	10,4	12,7	5,6	3,1	9,6
Tipo de empleador	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	14,2	8,2	4,0	6,3	8,6	15,9	11,4	8,6
Empresa privada	59,5	48,8	43,9	43,7	40,6	42,8	42,2	45,4
Hogares	5,2	4,3	2,9	2,6	5,7	5,5	4,6	4,1
Autosempleo	21,1	38,7	49,1	47,4	45,0	35,8	41,8	42,0
Zona urbana								
Control medios de producción	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajadores independientes	25,2	33,1	33,5	31,8	36,1	25,2	37,9	33,0
Cuenta propia	17,9	27,9	27,9	28,5	31,1	21,5	32,5	27,8
Patrono	7,3	5,2	5,6	3,4	4,9	3,6	5,4	5,2
Trabajadores asalariados	73,6	59,7	57,7	63,7	57,4	73,2	59,1	61,8
Familiar no remunerado	1,2	7,2	8,9	4,4	6,6	7,6	3,0	5,2
Tipo de empleador	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	17,2	10,8	6,3	10,8	11,8	19,3	13,1	11,7
Empresa privada	58,7	50,3	53,1	52,3	44,3	50,7	46,6	50,5
Hogares	4,9	3,8	3,9	4,0	6,4	6,8	4,9	4,7
Autosempleo	19,1	35,1	36,7	32,8	37,7	23,2	35,5	33,1
Zona Rural								
Control medios de producción	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajadores independientes	28,1	34,2	41,4	46,3	38,8	47,7	39,9	42,3
Cuenta propia	30,3	31,3	36,0	44,8	34,2	45,7	56,2	38,9
Patrono	7,8	7,8	3,4	1,4	4,6	2,0	3,7	3,5
Trabajadores asalariados	67,9	52,1	35,2	37,8	39,5	39,6	36,7	41,7
Familiar no remunerado	4,0	13,7	23,4	16,0	21,6	12,6	3,4	16,0
Tipo de empleador	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sector público	9,3	3,7	1,8	2,1	3,9	9,9	6,6	4,0
Empresa privada	60,7	46,0	34,9	35,8	35,5	38,5	30,0	37,9
Hogares	5,6	5,3	1,9	1,3	4,7	3,2	3,8	3,2
Autosempleo	24,3	45,0	61,4	60,8	55,9	58,4	59,6	54,9

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en los encuestas de hogares de los países proporcionados por el SEAL.

Cuando se presta atención al trabajo independiente, se nota el peso significativo de éste en la región (37% de la población ocupada). En esta categoría se incluyen a los patronos (5%) y a los trabajadores por cuenta propia (32%), estos últimos relacionados comúnmente con el sector informal. La incidencia de esta última forma de trabajo independiente es más clara entre los dominicanos y hondureños, ya que casi alrededor de dos de cada cinco ocupados trabajan por cuenta propia. Como era de esperarse, el trabajo por cuenta propia es más común en las zonas rurales; por ejemplo, en República Dominicana el 56% de los ocupados rurales trabajan bajo esa forma de empleo, esta tasa supera por mucho el promedio regional de 39% (Cuadro 2.10).

Anteriormente se indicó que la mayor proporción de trabajadores que se dedican a actividades agrícolas está relacionada a la mayor presencia de trabajo independiente (o, en su defecto, a menor trabajo asalariado); sin embargo, también es preciso notar que la agricultura representa solamente una parte del ingreso de los hogares rurales, puesto que estas familias están dependiendo cada vez más de remuneraciones generadas por el empleo por cuenta propia y asalariado no agrícola. Esto les garantiza un ingreso adicional para satisfacer las necesidades de consumo cuando la producción agrícola no es suficiente. Las oportunidades de empleo por cuenta propia surgen en particular en el comercio y la industria en pequeña escala. Estas suelen estar relacionadas con la agricultura mediante la venta o elaboración de sus productos en los mercados locales (por ejemplo, hortalizas frescas, tortillas, bananos asados y carne frita) y la fabricación de insumos para la producción agrícola (forja de herraduras, talleres de reparación, fabricación de ladrillos, etc.) (Ruben y van den Berg, op cit., pp. 217-218).

Por el lado de los patronos, es interesante ver cómo la presencia relativa de estos es bastante más alta en Costa Rica comparada con la del resto de los países de la región, como muestra, mientras solo un 2% de los hondureños y un 3% de los panameños son dueños de empresas, ese porcentaje llega alrededor del 8% entre los costarricenses (Cuadro 2.10).

Para resumir, tanto el trabajo independiente y, en particular, el empleo no remunerado, ambos asociados fuertemente al agro, pueden ser señales de una baja formalización de las relaciones laborales y, por lo tanto, es probable que las personas que trabajen bajo estas circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad en cuanto derechos laborales y acceso a la seguridad social. Aunque una relación laboral formal con baja vulnerabilidad no garantiza la protección del trabajador, sí incrementa de manera significativa la probabilidad de tener un conjunto de beneficios laborales y sociales. La evidencia empírica encontrada en un estudio de Bertranou y Gasparini (2004) basado en una muestra de encuesta de hogares realizada en nueve países, ayudó a establecer una relación directa entre la creciente cantidad de trabajadores con alto grado de desprotección laboral y el incremento en las situaciones de informalidad laboral en la mayoría de los países analizados durante los últimos años (Bertranou y Gasparini, 2004, p. 19).¹⁵ Los niveles de cobertura de protección social en el sector formal e informal en el área permiten palpar la desigualdad que existe entre ambos sectores, así como entre los países. Según datos para el año 2004, en Costa Rica la cobertura de protección social para los asalariados en el sector informal alcanzó solamente un 43 %, en cambio en el formal ésta fue de casi un 90%. Por otra parte, alrededor de un 30% de los panameños y un 6% de los nicaragüenses que trabajaban en el sector informal se encontraban protegidos, en contraste con un 85% y un 51% de cobertura en el sector formal, respectivamente (OIT, 2005).

¹⁵ Países de la encuesta: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua y Perú.

Tipo de empleador

El sector privado moderno del Istmo y República Dominicana no ha alcanzado aún un tamaño y una madurez suficiente como para adquirir un papel más relevante en la absorción de mano de obra, por lo que el autoempleo se mantiene como una de las principales opciones de participación laboral. Como promedio general, la empresa privada capta el 45% de los ocupados. La única excepción a este patrón es la empresa privada costarricense, pues ésta absorbe aproximadamente tres quintas partes de los ocupados (60%), muy por debajo le sigue la salvadoreña, la cual le da trabajo a cerca de la mitad de los ocupados. Por el contrario, Nicaragua es el país en donde la empresa privada tiene menor aporte en el empleo, acaparando únicamente un 41% del total de los ocupados. Asimismo, el sector privado tiene una mayor presencia en la zona urbana con un 51%, a diferencia de solamente un 38% en zonas rurales. No obstante, en Costa Rica la importancia de la empresa privada rural en la creación de trabajos sobrepasa por mucho el promedio regional con un 61%, caso contrario al de Panamá en donde ese sector apenas contrata al 29% de los ocupados (Cuadro 2.10).

Por otra parte, el autoempleo, que incluye a los trabajadores por cuenta propia y los familiares no remunerados, se constituye en la segunda fuente de empleo de los trabajadores centroamericanos y dominicanos, empleando a aproximadamente a dos quintas partes de la mano de obra ocupada. Pero el impacto sobre la absorción de empleo que tiene esta forma de trabajo varía bastante entre los países, pues mientras en Guatemala, Nicaragua y Honduras el autoempleo representa casi la mitad de trabajo, en Costa Rica apenas significa el 21%. También es más común que en las zonas rurales los individuos se dediquen a laborar en sus propios negocios, de esta forma en países como Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana casi tres de cada cinco ocupados rurales son auto empleados (Cuadro 2.10).

El importante peso relativo del autoempleo, como se señaló, es un reflejo de la incapacidad del sector privado para crear suficientes empleos de calidad. Muchas han sido las causas que se han esgrimido para explicar la debilidad del sector privado, pero es claro que los cimientos del crecimiento sostenido de éste se construyen sobre un ambiente empresarial adecuado, el cual incluye entre otros elementos, el desarrollo de una infraestructura social y material que ayude a los países a hacer frente a la competencia internacional, y la aplicación de normas sencillas y coherentes que regulen la creación de empresas. Sin embargo, muchos reconocen que los países del área no cumplen con estas condiciones de manera consistente y satisfactoria. Además, aunque en menor grado, la empresa privada todavía depende del apoyo en términos de protección y subsidios del sector público, así como también del consumo e inversión estatales, ambas en disminución.

Acorde con la menor participación del estado en la actividad productiva, el sector público ha dejado de ser un generador importante de empleo en el área, éste capta cerca de un 9% del total de ocupados. Pero en países en donde los servicios públicos de educación y salud están más extendidos, la relevancia del empleo público es un poco mayor; como sucede en Panamá (16%), Costa Rica (14%) y República Dominicana (11%), por el contrario, éste no supera el 4% en Guatemala. A su vez, el sector público tiene una menor presencia en las zonas rurales, puesto que solo emplea un 4% de total de los ocupados (cerca del 9% en Costa Rica y Panamá),

comparado al 12% en las urbes. La realidad expuesta podría indicar cierta inequidad en el acceso de los servicios que presta el estado en estas zonas (Cuadro 2.10).

Según la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), para el 2005, el sector privado en Costa Rica empleó a 1,523 324 lo que representa el 86% de la población ocupada del país. De ese total 1,057 416 de personas (alrededor del 70%) son empleados o patronos de la empresa privada, el resto labora en el sector privado principalmente como trabajadores por cuenta propia. Actualmente solo 14 de cada 100 trabajadores está empleado en el sector público. De esta forma, mientras en el 2005 se registraron 18,416 nuevos empleos en el sector público en relación con el 2004, el total de nuevos ocupados registrados en el sector privado ascendió a 106,988. Adicionalmente, en los últimos años, el empleo en la empresa privada es el que muestra el mayor dinamismo. Para el período comprendido entre 2001 y 2005, la ocupación en la empresa privada creció anualmente en una tasa promedio de 4,5%, mientras la población ocupada aumentó un 2,9%.

Boletín No.10-05. 8 de noviembre 2005

Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones Empresa Privada (UCCAEP).

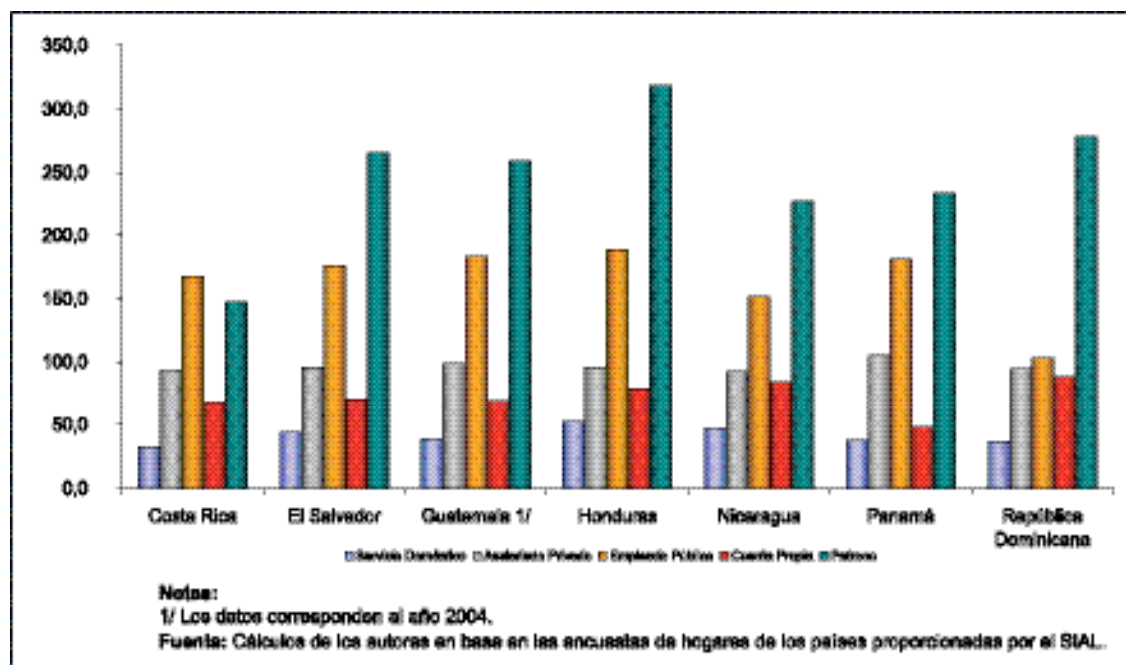
La disminución del aporte del sector público a la creación neta del empleo es resultado del proceso de traslado de empleo del sector público al sector privado, que se vincula principalmente a la orientación de las reformas económicas que introducen la privatización, tanto para disminuir el déficit fiscal existente mediante la restricción de remuneraciones y la reducción de personal, así como para proporcionar incentivos a la inversión privada, principalmente extranjera. El empleo público se caracteriza básicamente por ser un régimen estatutario de inamovilidad contractual y plena protección social, y en promedio goza de remuneraciones superiores a las del sector privado (esto se analizará brevemente más adelante Gráfico 2.27). De esta forma, la movilización hacia el sector privado ha significado para algunos mayor inestabilidad y menor protección laboral, particularmente para los que no encuentran empleo en las empresas de mayor tamaño (Tokman, 2006, pp. 22-23).

Los hogares representan alrededor del 4% de la contratación de mano de obra en todos los países (mayoritariamente servicio doméstico). Al igual que el autoempleo, el trabajo en los hogares está caracterizado por el escaso acceso a la seguridad social, las limitadas remuneraciones e, incluso, por una legislación laboral que tiende a discriminar a los empleados negativamente, obligándolos a aceptar jornadas más extensas y sin la opción de contar con salarios mínimos específicos, a excepción de Costa Rica (Cuadro 2.10).

Un rasgo importante de comparar entre los puestos de trabajos por categoría ocupacional son las remuneraciones (Gráfico 2.27). Las categorías de ocupación que generalmente reflejan ingresos laborales mayores son los patronos, seguidos de los empleados públicos, con excepción de Costa Rica, en donde estos últimos perciben los mayores ingresos. En este país todavía existe una fuerte presencia estatal en las actividades de electricidad, telecomunicaciones y servicios de intermediación financiera y salud, actividades que se encuentran entre las de mayor remuneración (Gráfico 2.26). No obstante, los individuos que forman parte de estas categorías solo representan una porción muy pequeña del total de ocupados, por lo que la mayoría de los trabajadores vive de ingresos inferiores al promedio. Estos empleados incluyen

Gráfico 2.27

Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la ocupación principal según categoría ocupacional, 2005
(Porcentaje, índice promedio ILA=100)



a los asalariados privados, los trabajadores por cuenta propia y las personas que se dedican al servicio doméstico. Aunque el salario percibido en la empresa privada se aproxima al ingreso promedio total en toda el área, la diferencia con respecto a las remuneraciones percibidas por los asalariados públicos y patronos varía bastante entre los países. Por ejemplo, los empleados privados hondureños solo reciben un poco menos una tercera parte del ingreso de los patronos, mientras que la remuneración de sus contrapartes costarricenses representa casi un 65% de la de los patronos. También se presentan diferencias marcadas con respecto a los empleados públicos, cuyo salario casi dobla al de los asalariados privados en prácticamente casi todas las naciones; sin embargo, en República Dominicana el diferencial entre las remuneraciones en el sector público y privado es bastante pequeño, e incluso los trabajadores por cuenta propia gozan de ingresos laborales similares a los de asalariados públicos y privados (Gráfico 2.27).

Presencia de las mujeres en los distintos tipos de inserción laboral

La creciente participación de las mujeres centroamericanas y dominicanas en la economía obliga a hacer una exploración más exhaustiva de la forma en la cual éstas se insertan en el mercado laboral, ya que se notan comportamientos significativamente diferentes con respecto al análisis anteriormente planteado.

A nivel general, una de cada tres personas ocupadas como trabajadores independientes son mujeres, no obstante, solo uno de cada cinco ocupados se trata de una patrona. Asimismo, se presentan diferencias importantes por país. El Salvador sobresale en el área por la mayor

incorporación femenina en el trabajo independiente, ellas representan casi el 50% de los trabajadores independientes, el 53% de los ocupados por cuenta propia y el 28% de los patronos; en contraste la participación de las mujeres dominicanas es la más reducida, constituyendo solo un 22% del trabajo independiente. Una particularidad del trabajo por cuenta propia es que aún cuando éste es más común en las zonas rurales, la participación de las mujeres en la zona urbana es mayor que en la rural, 35% contra un 26% (Cuadro 2.11). Dentro de los patronos, la situación de Costa Rica es interesante, pues, como se indicó anteriormente, es el país con mayor proporción de estos en la ocupación total, pero esto no se traduce en una mayor proporción de patronas, pues solo una de cada cinco mujeres son patronos, lo cual es igual al promedio regional.

Cuadro 2.11

Centroamérica y República Dominicana: presencia de las mujeres en los distintos tipos de inserción por país y zona de residencia, 2005
(Mujeres ocupadas como porcentaje de los ocupados* con cada característica)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Paraguay (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país								
Control medio de producción	35,1	41,8	34,9	31,8	37,7	36,3	34,1	35,7
Trabajadores independientes	51,2	49,8	37,4	31,7	38,6	26,9	22,1	34,0
Cuenta propia	35,6	53,2	39,8	32,2	41,3	27,7	22,5	35,7
Patrono	20,0	27,7	19,5	23,4	20,2	19,1	19,3	21,0
Trabajadores asalariados	55,9	36,8	29,8	33,4	38,4	40,0	43,0	36,2
Familiar no remunerado	53,0	43,7	43,5	34,2	32,5	50,5	49,7	39,8
Tipo de empleador								
Sector público	49,0	46,4	46,2	54,3	51,4	49,3	47,0	48,7
Empresa privada	25,9	29,6	22,9	26,3	27,0	29,0	34,3	27,5
Hogares	92,3	90,3	96,4	93,2	84,6	87,2	87,8	90,2
Autosempleo	37,5	50,8	41,0	30,4	38,9	31,3	24,5	36,7
Zona urbana								
Control medio de producción	39,0	47,2	41,2	41,4	44,9	48,9	37,5	41,5
Trabajadores independientes	35,1	55,6	46,9	40,3	46,9	29,9	25,8	40,2
Cuenta propia	40,0	60,1	51,7	41,8	50,0	31,6	26,5	43,1
Patrono	22,9	31,7	22,8	27,1	27,1	19,9	21,2	24,4
Trabajadores asalariados	39,9	41,4	36,0	41,4	42,6	44,0	44,3	41,1
Familiar no remunerado	65,3	56,5	53,8	50,5	54,0	73,1	53,7	54,8
Tipo de empleador								
Sector público	50,9	48,7	47,4	54,0	51,3	50,9	47,7	49,8
Empresa privada	30,0	35,2	28,8	34,0	32,0	33,5	36,2	32,7
Hogares	94,5	90,7	97,9	92,2	87,2	89,9	86,7	91,0
Autosempleo	41,6	59,4	52,2	43,0	50,7	34,5	28,8	45,0
Zona Rural								
Control medio de producción	28,8	32,2	28,6	22,9	27,1	27,9	24,3	27,4
Trabajadores independientes	25,6	39,9	29,8	26,2	27,2	24,1	15,6	26,9
Cuenta propia	28,4	42,2	31,2	26,6	29,6	24,4	15,9	28,1
Patrono	15,7	15,0	14,1	15,2	9,4	16,5	11,4	13,7
Trabajadores asalariados	29,0	27,3	19,8	21,1	29,6	26,9	37,1	25,7
Familiar no remunerado	47,0	31,7	39,6	17,6	22,9	45,3	39,9	32,8
Tipo de empleador								
Sector público	43,7	34,6	41,9	53,6	51,9	43,5	43,3	44,3
Empresa privada	19,5	18,7	14,1	16,1	17,7	14,7	25,7	17,4
Hogares	89,6	89,8	93,5	95,8	79,2	77,1	91,6	88,6
Autosempleo	32,3	39,0	34,4	24,2	27,0	28,9	17,2	29,5

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el SEAL.

En la categoría asalariado, las mujeres representan solo el 36% del total de asalariados, sobresaliendo República Dominicana y Panamá con un 43% y 40% respectivamente, mientras Guatemala, Honduras y Costa Rica presentan las proporciones más bajas de la región. Asimismo, encontramos que hay una mayor presencia de mujeres asalariadas en la zona urbana pues cerca de dos de cada cinco de los ocupados son mujeres, proporción que se reduce a sólo una e cuatro en la zona rural.

Por otra parte, dos de cada cinco familiares no remunerados son mujeres, destacándose los casos de Costa Rica y Panamá en donde un poco más de la mitad ocupados en esa categoría corresponde a mujeres (Cuadro 2.11). Analizando la condición por zona de residencia, se observa, contrario a lo que se podría pensar, una mayor presencia de mujeres en la zona urbana en condición de familiares no remunerados, donde Panamá y Costa Rica a pesar de tener los niveles más bajos de ocupados en esta categoría a nivel regional, son los que cuentan con mayor presencia femenina, con cerca del 70%.

En relación al tipo de empleador, no existen grandes discrepancias de género en la composición del empleo público, pues las mujeres representan el 49% de los ocupados. Donde si se observan diferencias sustanciales es en los hogares, donde el 90% de la mano de obra proviene de mujeres. También se percibe un contraste en la participación laboral en sector privado, en el cual solo un tercio de los puestos de trabajo son para mujeres, dándose una mayor brecha en la zona rural en donde la participación se reduce a una cuarta parte. Guatemala y Panamá presentan los menores niveles de participación femenina en la zona rural, mientras que en la urbana son Guatemala y Costa Rica.

Con respecto al autoempleo como forma de inserción en el mercado laboral, encontramos que las mujeres representan el 37% del total de ocupados. Sobresale la situación de El Salvador, donde un poco más de la mitad son mujeres, en contraste en la República Dominicana, solo una cuarta parte de ellas se ubican en esta forma de trabajo. (Cuadro 2.11). Asimismo, el autoempleo para las mujeres es mayor en la zona urbana (45%) que en la rural (30%).

En síntesis, podemos observar que el trabajo familiar no remunerado y por cuenta propia son frecuentemente las formas de inserción laboral con mayor presencia femenina, trabajos considerados de menor productividad y generalmente informales.

Jornadas de trabajo

El análisis de la jornada de trabajo es importante puesto que permite identificar posibles problemas de subempleo y de sobrejornada.

Comenzando por examinar la jornada completa, se observa que dos de cada cinco ocupados en la región trabajan entre 40 y 48 horas semanales; sobresale el caso de Panamá en donde cerca de la mitad de la mano de obra ocupada trabaja tiempo completo. Por otro lado, ya se había sugerido la posibilidad de una mayor presencia del subempleo en Guatemala, El Salvador y Honduras, y los datos muestran que, precisamente estos países, además de tener los menores contingentes relativos de ocupados que trabajan tiempo completo (32%, 36% y 37%, respectivamente), también cuentan con las mayores proporciones de personas que laboran

menos de 40 horas semanales (34%, 32% y 31%, respectivamente), lo que puede ser evidencia de mayores niveles de subempleo visible.¹⁶ La insuficiencia de horas trabajadas puede suponer una subutilización de la mano de obra, además de menores ingresos para los trabajadores, lo que vendría a suponer una dificultad de satisfacer las necesidades básicas de las familias (Cuadro 2.12).

Las jornadas de trabajo parciales generalmente son más comunes en las actividades agrícolas, por consiguiente, el 35% de los centroamericanos y dominicanos ocupados en zonas rurales trabaja bajo este tipo de jornadas, comparado con tan solo el 26% de los que viven en las ciudades. La zona rural hondureña, por ejemplo, tiene el nivel de ocupación en el agro más altos de toda la región (67%, según cuadro 2.7), en concordancia con esta situación, esta zona cuenta con una de las mayores presencias relativas de personas que se dedican a trabajar jornadas parciales (37%). Pero también es cierto que, en ocasiones, la insuficiencia de los ingresos de las familias por concepto de la venta de sus propios cultivos y productos pecuarios, hace que los miembros del hogar tengan que complementar estas actividades con otros trabajos temporales. Esto último parece ser el caso que se presenta en Nicaragua, puesto que a pesar de ser uno de los países en donde la agricultura es más predominante en zonas rurales, el porcentaje de trabajadores rurales que labora menos de 40 horas es uno de los más bajos del área (29%) (Cuadro 2.12). Es común, por ejemplo, ver trabajando en las cosechas un fuerte componente de mujeres como jornalera o peón. Otras aumentan sus ingresos manufacturando artesanía para su venta comercial a turistas y a los sectores locales (FAO, 2003, p. 3).

Por otra parte, la sobrejornada también puede ser un reflejo de que la falta de condiciones salariales a las que se enfrentan los trabajadores no son las mejores, por lo que tienen que buscar complementar sus ingresos con mayores jornadas de trabajo. Aproximadamente el 32% de los trabajadores tienen una jornada mayor a las 49 horas semanales. Costa Rica y Nicaragua tienen la mayor tasa con aproximadamente 35%, en Panamá, por el contrario, se da en menor medida la presencia relativa de sobrejornadas con un 21% (Cuadro 2.12).

Tamaño del establecimiento

El 61% del empleo de la región se origina gracias a los micronegocios, los cuales están ligados a actividades de baja productividad. Este tipo de establecimientos tienen mayor impacto en Guatemala, Nicaragua y Honduras, pues generan un poco más del 65% de los trabajos, en contraste, solo el 49% de los ocupados en Costa Rica pertenecen a estas unidades productivas. El peso relativo de los micronegocios en términos de empleo es todavía mayor en el campo, éste representa tres cuartas partes de la ocupación en toda el área, inclusive, en las zonas rurales hondureñas la mano de obra en estos establecimientos llega al 79% (Cuadro 2.12).

El segundo generador de trabajo es la mediana y gran empresa, en donde se hallan el 28% de los ocupados. El empleo en estos establecimientos es más generalizado en Costa Rica y Panamá, naciones que exhiben tasas de ocupación cercanas al 38%. Situación contraria pasa en Nicaragua y Guatemala, en donde el empleo de mano de obra por parte de las medianas y

¹⁶ Para conocer con exactitud la presencia de subempleo visible se tienen que tener información sobre la razón de esta jornada y si las personas la realizan de forma voluntaria.

Cuadro 2.12

Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada*
según jornada, tamaño y zona de residencia por país, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país								
Jornada de trabajo semanal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Parcial (menos 40 horas)	23,2	31,8	33,9	30,8	24,7	29,9	26,6	29,5
Completa (de 40 a 48 horas)	41,1	33,6	32,1	36,7	36,9	49,3	47,9	39,0
Sobrejornada (49 o más horas)	35,7	32,6	34,0	31,5	35,4	20,7	25,5	31,5
Tamaño del establecimiento ^{2/}	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Micronegocio	48,6	60,0	68,5	55,3	60,1	51,3	55,2	61,1
Pequeña empresa	12,8	9,3	14,4	3,6	15,6	10,5	11,5	13,4
Mediana y gran empresa	38,6	30,7	17,1	31,1	18,3	38,2	33,4	27,5
Zona urbana								
Jornada de trabajo semanal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Parcial (menos 40 horas)	20,6	26,9	31,8	24,3	21,7	21,4	25,3	25,7
Completa (de 40 a 48 horas)	44,1	38,0	34,0	39,7	41,0	57,0	48,8	42,1
Sobrejornada (49 o más horas)	35,3	35,1	34,2	36,0	37,3	21,6	26,0	32,2
Tamaño del establecimiento ^{2/}	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Micronegocio	43,6	56,5	60,3	49,9	61,0	39,4	49,1	52,6
Pequeña empresa	13,2	9,1	15,9	4,7	15,9	11,9	13,0	12,3
Mediana y gran empresa	43,3	36,5	23,9	45,3	23,2	48,8	37,9	35,1
Zona Rural								
Jornada de trabajo semanal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Parcial (menos 40 horas)	27,3	40,4	36,0	36,8	29,2	45,1	30,3	35,0
Completa (de 40 a 48 horas)	36,3	31,3	30,2	34,0	38,3	35,7	45,3	34,5
Sobrejornada (49 o más horas)	36,3	28,3	33,8	29,2	32,5	19,2	24,4	30,4
Tamaño del establecimiento ^{2/}	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Micronegocio	56,7	69,7	76,6	79,4	73,7	72,8	72,2	73,4
Pequeña empresa	12,3	9,8	12,9	2,5	15,5	8,0	7,2	10,0
Mediana y gran empresa	31,1	20,5	10,5	18,0	11,0	19,2	20,6	16,7

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ El micronegocio incluye establecimientos de 1 a 5 trabajadores, excepto Panamá y República Dominicana (de 1 a 4). La pequeña empresa comprende hasta los 19 trabajadores para Costa Rica, Panamá y República Dominicana, en tanto que para el resto llega hasta los 20 empleados (2005).

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el SEAL.

grandes empresas no supera el 18%. Como norma en la región, estas unidades tienen un mayor peso en la contratación de trabajadores en la zona urbana (35% contra un 17% de ocupación en relación a las zonas rurales) (Cuadro 2.12). La mayoría de las medianas y grandes empresas usualmente posee mayor cantidad de activos y utiliza tecnología más moderna, condiciones que pueden ayudar a aumentar la productividad de los individuos, por consiguiente, estos establecimientos generalmente ofrecen mayores remuneraciones y mejores planes de protección social a los ocupados, por lo que muchos las consideran fuentes de empleo de mejor calidad.

Por último, están las pequeñas empresas, las cuales captan el 11% del empleo en toda la región. A nivel individual, las pequeñas empresas nicaragüenses superan esa tasa con el 16%, mientras que en Honduras estas unidades solo emplean 4% de las personas ocupadas (Cuadro 2.12).

Estratos productivos

Las actividades no agrícolas son las mayores generadoras de empleo en la región, absorbiendo casi tres cuartas partes de la población ocupada total (73%). La mayoría de los trabajos en estas actividades se encuentran en puestos de baja productividad (41%), estos tienen mayor presencia relativa en El Salvador, Nicaragua y República Dominicana (aproximadamente un 45%). La relevancia del sector de baja productividad en estos países es alimentada principalmente por el autoempleo no agrícola, a el cual emplea a casi un tercio de la población ocupada (cerca del 29%). No obstante, las microempresas de carácter no agrícola también tienen una cuota significativa en el empleo, captando el 11% del empleo en la región. En Costa Rica, por ejemplo, estos establecimientos tienen igual importancia que el autoempleo en lo que respecta a generación de trabajo en las actividades no agrícolas de baja productividad, originando un 17% del total de puestos, lo que representa un poco menos de la mitad de los individuos que trabajan en actividades no agrícolas en pequeña escala (Cuadro 2.13).

Como era de esperarse, las actividades no agrícolas tienen claramente mayor impacto en las zonas urbanas, pues aproximadamente nueve de cada diez empleos corresponden a el sector no agrícola. En este sector se da una incidencia similar de actividades de alta y baja productividad, cerca del 45% y 48%, respectivamente a nivel regional; aunque en Panamá y Costa Rica los trabajos de mayor productividad tienen una presencia en el empleo total superior al 54%, quizás debido a la mayor contratación relativa del sector público (16% y 14%, respectivamente). Las actividades no agrícolas no solamente son importantes en las urbes, sino que tienen a su vez un peso significativo en la generación de empleo en la zona rural cercano al 45%, incluso en países como Costa Rica, República Dominicana y El Salvador; éstas son la principal fuente de trabajo (66%, 58% y 56%, respectivamente) (Cuadro 2.13).

Por otra parte, la empresa privada de actividades no agrícolas de mayor productividad tiene un limitado aporte en la captación de empleo en la región, empleando a solo uno de cada cuatro ocupados (24%) (un 17% corresponde a empleo de la mediana y gran empresa y un 7% al de la pequeña empresa). En Costa Rica y Panamá las medianas y grandes empresas llegan a aportar un 21% del empleo total, en El Salvador, Honduras y República Dominicana cerca del 20%, mientras que en Guatemala y Nicaragua su contribución es aún más limitada con un 11% y 10%, respectivamente. Estos establecimientos aumentan su participación en las zonas urbanas a un 23% (32% en Honduras), en cambio en las zonas rurales de la región apenas abarcan el 7% del empleo rural (14% en Costa Rica).

En lo que respecta a las actividades agrícolas, las relacionadas a la agricultura tradicional sobresalen en la captación de mano de obra, pues cerca del 22% de todos los empleados laboran en ellas (lo que significa el 80% de todo el empleo en la agricultura). Esto varía bastante según el país, la agricultura tradicional hondureña y guatemalteca ocupa a casi una tercera parte del total de trabajadores, por otro lado, la participación de ésta no supera el 9% en Costa Rica. Como es de esperar, este tipo de actividades tiene un mayor peso en las zonas rurales,

Cuadro 2.13

Centroamérica y República Dominicana: estructura de la población ocupada*
según estrato productivo y zona de residencia, 2005
(Porcentajes)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Jun.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas	15,1	19,7	37,7	38,8	28,4	19,4	14,3	26,6
Agricultura comercial	6,2	4,4	6,8	5,4	6,2	2,9	1,9	5,0
Mediana y gran empresa	4,7	2,5	3,6	4,7	2,9	1,6	1,1	3,0
Pequeña empresa agrícola	1,6	1,9	3,1	0,7	3,3	1,3	0,9	2,0
Agricultura tradicional	8,9	15,4	30,9	33,3	22,2	16,6	12,4	21,6
Microempresa agrícola	4,6	5,1	7,1	7,8	5,2	2,6	1,4	5,1
Autoempleo agrícola	4,2	10,2	23,8	25,5	17,0	14,0	11,0	16,5
Actividades no agrícolas	84,0	80,3	62,3	61,2	71,6	80,6	85,7	73,3
Actividades mayor productividad	45,0	34,6	22,1	28,3	26,4	45,4	40,5	32,4
Sector público	14,2	8,2	4,0	6,3	8,5	15,9	11,4	8,6
Mediana y gran empresa	21,3	19,6	10,9	19,7	9,8	21,1	19,4	16,5
Pequeña empresa no agrícola	9,5	6,8	7,2	2,4	8,0	8,3	9,8	7,3
Actividades de baja productividad	39,0	45,7	40,2	32,9	45,2	35,2	45,1	40,9
Microempresa no agrícola	16,9	12,9	12,0	8,4	11,5	7,9	9,7	11,3
Autoempleo no agrícola	16,9	28,5	25,4	21,9	28,0	21,8	30,8	25,5
Servicio doméstico	5,2	4,3	2,9	2,6	5,7	5,5	4,6	4,1
Estrato ignorado	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Zona urbana	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas	3,8	5,8	12,7	8,4	6,2	2,5	4,7	7,0
Agricultura comercial	2,1	1,8	2,9	2,2	2,1	1,0	0,6	1,8
Mediana y gran empresa	1,6	1,1	1,8	2,0	1,1	0,6	0,2	1,2
Pequeña empresa agrícola	0,4	0,7	1,1	0,2	1,0	0,3	0,3	0,6
Agricultura tradicional	1,8	4,1	9,7	6,2	4,1	1,6	4,1	5,1
Microempresa agrícola	1,0	1,6	3,2	1,6	1,4	0,5	0,6	1,6
Autoempleo agrícola	0,8	2,5	6,5	4,6	2,7	1,1	3,5	3,6
Actividades no agrícolas	95,2	94,2	87,3	91,6	93,8	97,5	95,3	92,9
Actividades mayor productividad	54,1	42,9	36,2	47,2	36,9	59,5	47,6	44,7
Sector público	17,2	10,8	6,3	10,8	11,8	19,3	13,1	11,7
Mediana y gran empresa	25,9	24,3	18,2	32,2	14,0	29,2	22,8	22,9
Pequeña empresa no agrícola	11,0	7,8	11,7	4,2	11,1	11,0	11,7	10,1
Actividades de baja productividad	41,2	51,3	51,2	44,4	56,9	38,0	47,8	48,3
Microempresa no agrícola	17,9	14,9	17,1	12,1	15,4	9,1	10,9	14,1
Autoempleo no agrícola	18,3	32,6	30,2	28,2	35,0	22,1	32,0	29,5
Servicio doméstico	4,9	3,8	3,9	4,0	6,4	6,8	4,9	4,7
Estrato ignorado	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Zona Rural	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades agrícolas	33,2	44,3	62,4	66,7	61,2	49,8	41,6	55,0
Agricultura comercial	12,9	9,0	10,6	8,4	12,2	6,3	5,9	9,6
Mediana y gran empresa	9,5	5,1	5,5	7,2	5,6	3,2	3,4	5,7
Pequeña empresa agrícola	3,5	4,0	5,2	1,2	6,6	3,0	2,5	3,9
Agricultura tradicional	20,2	35,3	51,8	58,3	49,0	43,5	35,7	45,3
Microempresa agrícola	10,5	11,4	11,0	13,4	10,7	6,4	3,6	10,3
Autoempleo agrícola	9,7	23,9	40,8	44,8	38,3	37,1	32,1	35,1
Actividades no agrícolas	66,0	55,7	37,6	33,3	38,8	50,2	58,4	45,0
Actividades mayor productividad	30,4	19,9	8,2	11,0	10,9	20,1	20,8	14,6
Sector público	9,3	3,7	1,8	2,1	3,9	9,9	6,6	4,0
Mediana y gran empresa	13,9	11,3	3,7	8,1	3,6	6,6	9,8	7,2
Pequeña empresa no agrícola	7,2	4,9	2,7	0,7	3,4	3,6	4,3	3,4
Actividades de baja productividad	35,6	35,8	29,4	22,3	27,8	30,2	37,7	30,3
Microempresa no agrícola	15,3	9,4	6,9	5,0	5,6	5,6	6,3	7,4
Autoempleo no agrícola	14,6	21,2	20,6	16,0	17,5	21,3	27,5	19,8
Servicio doméstico	5,6	5,3	1,9	1,3	4,7	3,2	3,8	3,2
Estrato ignorado	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Tinajas en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el EIAL.

representando un poco menos de la mitad del empleo existente (45%), debido a la escasa diversificación productiva en estas zonas. Igualmente existen diferentes realidades en cada nación, pues mientras en Honduras seis de cada diez trabajadores rurales se insertan por la vía de la agricultura tradicional, en Costa Rica solo dos de cada diez lo hacen. El autoempleo o trabajo familiar es la forma de inserción más común en las actividades de pequeña escala agrícola en la zona rural, con un 35% del total de empleo (45% Honduras), mientras que un 10% de todos los trabajadores rurales lo hacen de forma asalariada a través de microempresas agrícolas (13% Honduras) (Cuadro 2.13).

Por último, la agricultura comercial participa escasamente en el empleo del área. Las medianas y grandes empresas captan solamente un 3% de los ocupados (1% en República Dominicana, pero en Costa Rica y Honduras esa contribución aumenta a un 5%), mientras las pequeñas empresas solo un 2% (3% en Nicaragua y Guatemala, mientras que en Honduras apenas alcanza el 1%) (Cuadro 2.13).

2.7 Evolución del perfil de la fuerza de trabajo, 2001-2005

Si bien es cierto una gran parte de la evolución que experimentan algunos indicadores del mercado laboral, como por ejemplo, el desempleo, se explica por el desempeño de algunas variables macroeconómicas, es posible que los cambios en la estructura de la fuerza de trabajo provocados por cambios demográficos también influyeran en estos indicadores, particularmente si los grupos que tradicionalmente tienen mayores tasas de desempleo como jóvenes o mujeres aumentan su participación en la mano de obra. Para analizar algunas de estas influencias se hace a continuación un breve examen de la evolución del perfil de la fuerza laboral en el período 2001-2005. Éste toma en cuenta los cambios netos que se dan en cada una de las características que determinan la estructura de ésta; es decir, se consideran tanto las nuevas incorporaciones de individuos como el impacto de los que abandonaron el mercado de trabajo en ese intervalo. La distribución de la incorporación neta representa la contribución al crecimiento total de cada categoría, de esta forma, un porcentaje negativo significa un decrecimiento absoluto de la cantidad de individuos con cada característica, por lo que tienen un aporte negativo al crecimiento total.

También es importante aclarar que el total regional de los cambios en la fuerza de trabajo no corresponde a la suma de los cambios de los países individuales por el hecho de que Guatemala y Nicaragua tienen años de referencia diferentes. En algunos casos, los cambios pueden deberse a cambios en la cobertura de las muestras de las encuestas.

Durante el período 2001-2005 se dio una incorporación neta de aproximadamente 432,9 mil trabajadores por año, lo que representó una variación anual del 2,3% en el tamaño de la población económicamente activa. El mayor aumento se presentó en República Dominicana (5,4%), quizás debido al fuerte crecimiento y recuperación de la economía dominicana tras la crisis 2003-2004. Después de este país, Panamá y Costa Rica muestran tasas de variación moderadas alrededor de un 3,5%. Por último, el crecimiento de la fuerza de trabajo en El Salvador y Honduras ha sido el más reducido entre las naciones que tienen observaciones para el 2001 y 2005, con solo un 1,5% y 2,8%, respectivamente (Cuadro 2.14).

Género

Entre el 2001 y 2005 se dio una disminución general en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del área, debido al menor ritmo de crecimiento de la mano de obra femenina comparado con el de los hombres; ya que 63 de cada 100 nuevos puestos generados fueron para los varones. Lo anterior, sin embargo, no fue el caso de Panamá, El Salvador y República Dominicana, puesto que la mayor contribución al aumento total de la mano de obra en estos países fue resultado de una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral en relación a los hombres (58%, 56%, 52% de aporte, respectivamente) (Cuadro 2.14).

Zonas de Residencia

El proceso de urbanización de la fuerza de trabajo se mantuvo durante el período en casi todos los países. Con excepción de Honduras, en las demás naciones las tasas de crecimiento de la mano de obra urbana son muy superiores a las de la rural, lo que significó una mayor contribución al crecimiento total de la fuerza laboral, principalmente en Guatemala y El Salvador; en el primer caso incluso se presentó una disminución neta en términos absolutos de la población rural.

Jefatura de hogar

A diferencia de El Salvador, el cual presentó un fuerte crecimiento de los jefes de hogar, el resto de la región fue testigo de una mayor incorporación de la mano de obra secundaria. Ésta fue más marcada en Nicaragua (85% de contribución) y República Dominicana (60%). Según Trejos (2005), aunque la mayor incorporación de no jefes al mercado de trabajo puede ser asociada con un desmejoramiento de las remuneraciones del jefe de hogar, ello también puede significar una mayor diversificación de los ingresos del hogar, que ya no dependen tanto de un único ingreso (Cuadro 2.14).

Edad

La mayor parte del incremento neto de la fuerza laboral en los países de la región se explica por la mayor incorporación de los trabajadores que cuentan entre 30 y 49 años. Esto supone un envejecimiento de la población económicamente activa, principalmente en Guatemala y, en menor medida, El Salvador; el primer país experimentó el mayor aumento neto de individuos entre ese intervalo de edad, aportando el 83% del crecimiento total, seguido de lejos por el segundo con un 68%. Gracias al mayor ritmo de incremento en comparación con otros intervalos de edad, las poblaciones de trabajadores mayores a 50 años también aumentaron su participación relativa en todos los países, siendo el caso guatemalteco el más sobresaliente (un 78% de participación en el crecimiento para el intervalo entre los 50 y 59 años, y un 37% para las personas con más de 60 años). El envejecimiento es reforzado por una desaceleración o, en algunos casos decrecimiento, de los contingentes de trabajadores jóvenes en todos los países (Cuadro 2.14).

Nivel educativo

Dentro de los elementos básicos que deben considerarse al analizar la situación de la educación en la región se encuentran la cobertura, la deserción y la calidad; aunque los datos

Cuadro 2.14

Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la fuerza de trabajo*
Según sus características personales, 2001-2005
(Porcentajes)

	Costa Rica 2001-2005	El Salvador 2001-2005	Guatemala 2001-2005	Honduras 2001-2005	Nicaragua 2001-2005	Panamá 2001-2005	República Dominicana 2001-2005	Total
Fuerza de trabajo por año (millas de personas)	62,4	39,8	68,0	67,7	57,8	49,1	107,6	432,9
Tasa anual de variación	3,6	1,3	1,4	2,8	2,8	3,8	3,4	2,3
Incorporación neta								
Distribución de la incorporación neta								
Sexo de la persona	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	58,2	44,4	112,5	73,0	59,6	42,3	48,1	59,4
Mujer	41,8	55,6	-12,5	27,0	40,4	57,7	51,9	40,6
Zona de residencia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbana	60,7	89,0	412,7	45,8	74,7	65,0	83,3	97,0
Rural	39,3	11,0	-312,7	54,2	25,3	35,0	16,7	3,0
Definición del hogar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	49,4	81,3	124,7	48,9	15,0	49,9	39,6	50,1
No jefe	50,6	18,7	-24,7	51,1	85,0	50,1	60,4	49,9
Grupo de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14 años	-2,7	-3,4	-51,0	-2,0	-1,8	2,7	3,9	-4,0
De 15 a 19 años	-3,8	-3,1	6,9	0,6	0,9	2,4	13,4	3,5
De 20 a 24 años	11,4	-11,2	-70,2	12,3	19,2	4,6	1,8	1,2
De 25 a 29 años	30,8	38,3	15,3	16,9	11,0	8,5	16,8	17,3
De 30 a 34 años	47,0	67,5	82,6	38,1	34,4	42,8	48,0	47,6
De 35 a 39 años	22,2	6,9	78,9	24,2	22,1	25,1	13,7	23,8
De 40 y más años	5,1	3,9	37,3	12,1	14,2	14,0	2,4	10,4
Nivel Educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	-2,3	-72,1	6,1	-4,2	-21,1	-1,0	-3,5	-11,7
Primaria incompleta	-5,5	14,3	-63,6	21,0	11,7	3,1	-10,4	-1,1
Primaria completa	21,8	9,8	46,4	27,7	11,2	8,3	0,8	14,2
Media incompleta	38,0	48,8	128,2	33,1	32,2	27,3	31,0	45,8
Media completa	14,8	22,1	-6,9	9,0	7,0	21,8	19,3	13,5
Superior	34,4	85,9	-11,2	13,4	59,0	40,5	42,7	39,2

Notas:

*/ Personas de trabajo de 12 años o más.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Tejedor en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el STAL.

presentados no permiten hacer conjeturas respecto al último elemento, si pueden arrojar algo de luz sobre los primeros dos, aún cuando los efectos de estos tardan en reflejarse en la fuerza de trabajo. A nivel regional se observa una disminución en la participación relativa de individuos sin educación y con primaria incompleta. En lo que respecta a los individuos sin educación, se dio en el período una contribución negativa del 11,7% en la incorporación neta total, las disminuciones más fuertes se presentan en El Salvador y Nicaragua (con 72% y 21% de aporte negativo, respectivamente), lo que podría indicar importantes avances en la cobertura de la educación preescolar y primaria (no obstante, estos países muestran aumentos importantes de la fuerza de trabajo con primaria incompleta) (Cuadro 2.14). Contrastando con la tendencia general, Guatemala más bien muestra un incremento en la participación de los trabajadores sin educación. Esto alerta sobre una posible reproducción de inequidades que limita la capacidad de las personas para acceder y aprovechar las ventajas de la educación, dentro de ellas, diferencias por sexo, zona (rural o urbana) y grupos específicos de población como: indígenas, campesinos y personas rezagadas en el sistema de educación formal.

Otro fenómeno interesante que se nota al examinar la distribución de la incorporación neta es que las personas con educación media incompleta también han adquirido más relevancia en

la estructura de la fuerza de trabajo, gracias a que este grupo poblacional mostró el mayor aporte al crecimiento de ésta (46%) (Cuadro 2.14). Lamentablemente en el área, aún cuando se registran avances en la cobertura, y un decrecimiento de la incorporación de personas con primaria incompleta, persisten niveles educativos muy bajos, ocasionados, entre otras razones, por las altas tasas de deserción en la educación media, ya sea por factores que están dentro de las instituciones de educación secundaria como fuera de ellas. En un estudio realizado por la División de Calidad y Macroevaluación del Ministerio de Educación Pública en Costa Rica, para estudiantes del tercer ciclo de la educación general básica abierta, las razones que se nombran entre quienes desertaron se pueden categorizar en dos tipos: económicas y personales. Entre las económicas los principales factores que explican la deserción fueron: necesidad de trabajar (50,4%), el costo de los estudios (39,6%) y el costo del transporte (10%). De igual manera, los estudiantes señalaron razones personales: falta de motivación (23,1%), dificultad de las materias (13,1%), bajas calificaciones (13%), labores de casa (12,1%), falta apoyo (10,5%), disgusto por el estudio (8,8%), problemas de disciplina (6,6%), y otros factores como embarazo, enfermedad, drogas o alcohol, etc. (Ministerio de Educación Pública, Costa Rica, División de Control de la Calidad y Macroevaluación, 2003, p. 32-34). Los datos no muestran la desagregación por zona de residencia, no obstante, las cifras de deserción y repetición son mucho mayores entre los estratos pobres y rurales, reflejándose en menores años promedio de educación entre los individuos que viven en esas zonas. Según Macedo, Katzkowicz y Adriazola (2004, p.7)), a nivel general latinoamericano, mientras los cabezas de hogar del 10% más rico de la población tienen 12,1 años de educación, los cabezas de hogar del 30% más pobre tienen sólo cinco años de educación, esta brecha fue de 8 a 9 años en Panamá y El Salvador en el 2000.

Por último, las personas que cuentan con un algún estudio superior han aumentado su participación en la población económicamente activa. De hecho, en algunos países la mayor parte del crecimiento de la fuerza laboral se ha dado debido al crecimiento de personas con esta característica, como es el caso de El Salvador (86% de contribución), Nicaragua (59%), República Dominicana (43%) y Panamá (41%) (Cuadro 2.14).

2.8 Evolución del perfil de la población ocupada

Nivel educativo

Se observa un mayor aporte al crecimiento del empleo en los niveles superiores de educación en relación a los niveles más bajos en la mayoría de las naciones. En El Salvador, por ejemplo, la contribución a la creación neta de empleos para individuos con educación superior alcanzó 89%. En cambio, en Guatemala los puestos de individuos con educación media completa y superior sufrieron una disminución neta por lo que su aporte fue negativo, 15% y 31%, respectivamente (Cuadro 2.15).

Forma de inserción

El período exhibe un aumento general de la participación de los empleados asalariados en la población económicamente activa, aunque con resultados muy diferentes entre los países. Por ejemplo, producto del fuerte crecimiento de los contingentes de asalariados en Guatemala y Costa Rica (país con la mayor proporción de asalariados en su mano de obra), los aportes

respectivos de estos a la generación neta de empleo fueron los mayores de la región, 276% y 89%. En contraste, en otros países se dio una expansión del trabajo independiente, como en El Salvador, Nicaragua y República Dominicana, lo que puede ser señal del aumento del sector informal (Cuadro 2.15).

Finalmente, el peso relativo de los familiares no remunerados en el empleo total decreció debido al menor aporte a la generación de empleos en relación con los asalariados y trabajadores independientes.

Tipo de empleador

Gran parte del crecimiento del trabajo asalariado se puede atribuir a la expansión neta del empleo en la empresa privada. Durante el período ésta fue el principal motor de la creación neta total de trabajos en el área, principalmente por la influencia de Guatemala y Costa Rica en el promedio regional. Pero el autoempleo también contribuyó de manera importante en la generación de empleos en otros países como República Dominicana y Nicaragua (Cuadro 2.15).

Cuadro 2.15

Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la población ocupada*
según sus características, 2001-2005.
(Porcentajes)

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana	Total
	2001-2005	2001-2005	2002-2004	2001-2005	2000-2005	2001-2005	2001-2005	
Generación neta de empleo								
Ocupados por año (miles de personas)	56,0	35,4	44,1	64,0	56,5	57,5	63,3	368,9
Tasa anual de variación	3,4	1,4	0,9	2,7	3,0	5,1	2,0	2,1
Distribución de la creación neta^{1/}								
Nivel Educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	-3,3	-70,9	8,6	-4,0	-20,9	-0,1	-5,0	-12,4
Primaria incompleta	-2,4	14,6	-93,6	23,7	11,3	4,6	-25,3	-1,8
Primaria completa	21,8	2,1	57,2	26,8	12,3	12,4	-2,8	15,3
Media incompleta	33,4	45,5	173,8	31,9	33,3	29,9	57,2	46,0
Media completa	14,9	19,8	-14,9	8,5	7,0	21,9	22,2	13,4
Superior	35,6	89,0	-31,1	13,0	57,0	31,2	53,6	39,5
Forma de inserción	100,0	100,0	100,0	100,0	100,2	100,0	100,0	100,0
Asalariado	89,3	51,5	275,8	58,8	36,8	53,7	34,0	66,4
Independiente	12,6	54,1	50,6	41,0	40,0	39,1	46,3	38,9
Familiar	-1,9	-5,6	-226,4	0,2	23,4	7,3	19,7	-5,3
Tipo de empleador	100,0	100,0	100,0	100,0	100,2	100,0	100,0	100,0
Sector público	13,0	2,5	3,9	4,9	9,7	11,0	3,3	7,4
Empresa privada ^{1/}	69,4	52,7	180,7	47,6	40,9	42,0	41,1	56,1
Hogares	11,0	-2,8	53,4	-0,1	7,7	6,1	10,9	8,8
Autoempleo	6,7	47,6	-138,0	47,5	41,9	40,9	44,7	27,6

Notas:

*/ Población ocupada de 12 años o más.

1/ Incluye a la microempresa.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Tejeda en base en las encuestas de hogares de los países proporcionados por el SIAL.

2.9 Dinámica según las características de los puestos

La generación de empleo en el quinquenio 2001-2005 tuvo una tasa anual de variación positiva de 2,1%, lo que representó aproximadamente 369 mil nuevos empleos por año. El aumento de trabajos en Panamá fue el más acelerado, con un 5% de variación, seguido por incrementos de alrededor de 3% en Costa Rica y Nicaragua. En el resto de las economías las tasas de variación fueron más bien reducidas, particularmente en Guatemala, la cual generó 44 mil nuevas fuentes de trabajo al año, lo que significa únicamente un crecimiento de cerca de 1% anual (Cuadro 2.16).

Rama de actividad

En relación a la creación neta de puestos por rama de actividad, las actividades comerciales fueron las principales generadoras de empleo en casi todos los países, exceptuado a Costa Rica y Honduras. Estas actividades crearon aproximadamente 35 de cada 100 nuevos empleos generados en el área, principalmente por el auge que se dio en el sector en Guatemala y El Salvador, pues sus respectivas contribuciones a la creación de puestos llegaron a 82% y 67% (Cuadro 2.16).

Por otro lado, mientras que en Honduras la agricultura fue el principal motor en la creación de nuevos puestos, contribuyendo con 58% crecimiento, el empleo en esta rama mostró una contracción en países que han sido tradicionalmente agrícolas, tal es el caso de Guatemala (-31%) y El Salvador (-11%).

El proceso de terciarización de las economías del área se ha mantenido en el período gracias al fuerte crecimiento del empleo en servicios, estos brindan el segundo mayor aporte al aumento de nuevos trabajos con un 24%, en algunos países como Costa Rica, los servicios crearon 36 de cada 100 nuevos empleos. En contraste, el aporte de estas actividades en Honduras apenas representa el 2,5% de toda la generación. El proceso antes mencionado se ha visto reforzado por el poco dinamismo en la absorción de empleos que han tenido las actividades industriales en gran parte de los países, incluso en Guatemala y El Salvador se dio una importante contracción del empleo en esta rama, contribuyendo negativamente a la generación neta (98% y 8%, respectivamente) (Cuadro 2.16).

Las actividades financieras ocupan el cuarto lugar como generador de empleo, pero en países como El Salvador, República Dominicana y Panamá estas han tenido más auge, pues contribuyeron respectivamente con el 16%, 14% y 13% de la generación total, convirtiéndose en la tercera fuente de empleo.

El único sector que muestra a nivel regional una contracción generalizada es el relacionado con actividades de electricidad y agua, con 0,6% de contribución negativa a la creación neta y, aunque Costa Rica es una excepción a este patrón, el crecimiento fue bastante pequeño (0,4% de contribución).

Estratos productivos

La evolución por estrato productivo permite ver que las actividades de baja productividad fueron las que dieron mayor impulso a la creación neta de empleo durante el período,

Cuadro 2.16

Centroamérica y República Dominicana: evolución del perfil de la población ocupada*
según rama y estrato productivo, 2001-2005
(Porcentajes)

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana	Total
	2001-2005	2001-2005	2001-2005	2001-2005	2001-2005	2001-2005	2001-2005	
Ocupados por año (miles de personas)	36,0	35,4	64,1	64,0	36,3	37,3	63,3	368,9
Tasa anual de variación	3,4	1,4	0,9	2,7	5,0	5,1	2,0	2,1
Generación neta de empleo								
Distribución de la creación neta								
Rama de Actividad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Agricultura	12,6	-10,9	-30,8	38,3	5,8	9,1	10,6	13,4
Minas	1,0	-0,6	3,4	0,3	-0,3	-0,3	0,3	0,3
Industria	4,4	-8,0	-97,6	5,1	20,0	9,3	9,9	1,9
Electricidad y agua	0,4	-2,5	-1,4	-0,2	-0,6	-0,8	-0,1	-0,6
Construcción	3,5	9,7	66,8	4,0	0,5	9,1	4,9	8,6
Comercio	23,0	68,6	82,2	17,8	32,6	33,4	28,9	34,7
Transporte	11,6	5,3	21,9	6,1	7,3	6,3	3,4	7,6
Finanzas	7,7	15,8	1,8	6,0	10,7	12,6	13,7	10,2
Servicios	35,7	22,4	53,7	2,5	23,9	21,4	27,3	23,8
Estrato productivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Actividades modernas	59,2	45,2	120,4	52,9	31,6	44,2	23,2	46,7
Empresas privadas	46,9	42,8	116,5	47,9	21,8	33,3	20,0	39,4
Agrícola	12,3	13,2	80,5	16,8	-4,8	1,7	4,3	10,9
No agrícola	34,5	29,6	36,0	31,2	26,7	31,6	15,7	28,4
Sector público	12,3	2,5	3,9	5,0	9,7	11,0	3,3	7,4
Activ. baja productividad	40,8	54,8	-20,6	47,1	68,4	55,8	76,8	53,3
Agricultura tradicional	0,4	-23,7	-112,6	40,6	10,6	5,6	7,6	2,3
Microempresas	0,6	-5,7	51,8	2,0	-2,3	-1,4	2,8	2,8
Autoempleo	-0,2	-18,1	-164,4	38,5	12,9	7,0	4,8	-0,5
Actividades no agrícolas	40,5	78,5	92,1	6,5	57,8	50,2	69,2	51,0
Microempresas	23,6	15,7	12,4	-2,3	21,2	10,2	18,4	14,3
Autoempleo	6,5	62,6	26,4	9,0	28,9	33,9	40,0	27,9
Servicio doméstico	10,9	-2,8	33,4	-0,1	7,7	6,1	10,9	8,8

Notas:

*y Población ocupada de 12 años o más.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en las cuentas de hogares de los países proporcionadas por el SEAL.

provocando una mayor presencia de los individuos que se dedican a estas actividades en la población ocupada, lo que podría ser señal de un aumento de la informalidad. Esta tendencia fue particularmente evidente en República Dominicana, Nicaragua, Panamá y El Salvador gracias a contribuciones al crecimiento superiores al 55% (77%, 68%, 56%, 55% respectivamente). El estrato de baja productividad incluye a microempresas y autoempleo en varias ramas, pero la gran expansión en estos países se concentró básicamente en el autoempleo en actividades no agrícolas, principalmente en El Salvador y República Dominicana (66% y 40% de aporte, respectivamente). Por otra parte, en Guatemala las actividades de agricultura tradicional predominan; por consiguiente, la gran contracción en el empleo que se dio en el sector agrícola guatemalteco influyó para que, contrario al comportamiento del resto del área, también se disminuyera la cantidad absoluta de puestos en el estrato de baja productividad, el cual contribuyó negativamente a la generación neta total (20,4%). La contracción se dio principalmente por una disminución del autoempleo en la agricultura, esto fue de alguna manera contrarrestado por el crecimiento de nuevos empleos en las microempresas relacionadas con la agricultura tradicional (52% de contribución).

Dentro de las actividades no agrícolas de baja productividad, el autoempleo fue el motor que impulsó estas actividades en Guatemala (66%) y República Dominicana (40%), no así en El Salvador, donde el servicio doméstico tuvo un papel fundamental (Cuadro 2.16).

Los sectores de mayor productividad o actividades modernas originaron un 47% de los nuevos empleos de la región. En este sentido, sobresalen Guatemala, país en donde estas actividades tienen mayor contribución al crecimiento del empleo (120%), seguida de Costa Rica (60%) y Honduras (53%). Las empresas privadas impulsaron la generación del empleo en este sector, éstas se concentraron en actividades no agrícolas, aportando aproximadamente un 28% de los nuevos puestos. La empresa privada guatemalteca mostró mayor dinamismo en este período y, contrario al resto de las naciones del área, ésta sí se concentró más en actividades agrícolas (81% de aporte). Seguidamente están Costa Rica y Honduras, donde el sector privado representa aproximadamente la mitad de los nuevos empleos generados (Cuadro 2.16).

Por último, encontramos que en El Salvador, República Dominicana y Guatemala el sector público tuvo poco peso en la creación neta para este quinquenio, por otra parte, en Costa Rica y Panamá su importancia fue un poco mayor, generando alrededor del 12% de los nuevos trabajos.

Síntesis

Como se ha visto en el documento, Centroamérica y República Dominicana a pesar de ser una región pequeña en tamaño presenta una amplia diversidad en las características y desarrollo de los mercados de trabajo, pero a su vez es posible identificar problemas o características comunes, por lo que en este apartado es importante hacer una síntesis de estas diferencias y similitudes.

- **Un crecimiento económico que no permite disminuir adecuadamente los índices de pobreza.** Aunque la tasa de crecimiento del producto interno bruto de la región (5.2%) superó ligeramente el crecimiento promedio latinoamericano (4.3%) durante el 2005, ésta no ha sido suficiente para disminuir adecuadamente los índices de pobreza en la región, los cuales, a excepción de Costa Rica (21%), se encuentran muy por encima del nivel promedio de América Latina (cerca de un 70% en Nicaragua, Guatemala y Honduras). Por otra parte, evaluando la evolución del índice de desarrollo en los últimos años y a pesar de que éste ha experimentado un aumento constante en toda la región desde el 2000, en el mejor de los casos, la mayoría de las naciones no ha mejorado de manera sostenida su posición general con respecto a otros países de otras regiones desde el 2001. Esto es más evidente en el caso de Costa Rica, la cual volvió a perder posiciones por quinto año consecutivo, donde en el 2006, ocupó el puesto 48, uno menos que en el 2005, mientras que en el 2001 estaba en el lugar 41.
- **Las mujeres participan menos en el mercado de trabajo y menos aún en la zona rural.** Mientras tres de cada cuatro varones en edad activa participaban, solamente cerca de dos de cada cinco mujeres en edad activa forman parte de la fuerza laboral. Honduras tiene las menores tasas de participación femenina con un 33%, seguida de Guatemala y Costa Rica con un 40% aproximadamente. La participación femenina disminuye todavía más en las zonas rurales, en donde Honduras con un 24% se ubica muy por debajo del promedio regional del 36%, seguida de El Salvador; Guatemala y Nicaragua con un 32% aproximadamente. En contraste, República Dominicana muestra los mayores niveles de participación en estas zonas con un 37%.
- **El desempleo es mayor en las zonas urbanas y entre las mujeres.** Cerca de 1,5 millones de centroamericanos y dominicanos se encontraban desempleados.

Panamá y República Dominicana presentan los niveles más altos con un 10% y 18%, respectivamente; sin embargo, se tiene que aclarar que la definición de desempleo en estos países es más amplia, ya que toma en cuenta el desempleo oculto. Éste se refiere a las personas que no estaban trabajando y no buscaron trabajo durante el período de referencia, porque no creen posible encontrarlo o se encuentran desalentados, pero que si les ofrecieran un trabajo sí lo aceptarían. Teniendo esto en consideración, el nivel más bajo de desempleo se encuentra en Guatemala con una tasa de 3,2%, seguida de Honduras con un 4%. Costa Rica está muy cerca de la media regional con un 6,6%. El desempleo se agudiza en las zonas urbanas, con excepción de República Dominicana. En Honduras por ejemplo, el desempleo urbano triplica al desempleo rural. A su vez, se da una mayor incidencia entre las mujeres, pues mientras un 6% de la fuerza laboral masculina sufre de desempleo, la tasa de desempleo en las mujeres llega al 11%, siendo República Dominicana (29%), Panamá (13%) y Costa Rica (10%) los países que presentan mayores niveles.

- **Los jóvenes sufren mayor desempleo que los adultos.** Las tasas de desempleo juvenil en toda la región son mayores que las que exhiben otros intervalos de edad, pues la probabilidad de que estos sufran desempleo es tres o cuatro veces mayor que la de los adultos. Éstas se presentan principalmente entre los 15 y 24 años y, en menor medida, entre los 25 y 29 años, tanto para los hombres como para las mujeres, pero con tasas ligeramente más altas en el caso de estas últimas. Incluso, en países como Guatemala y Honduras, que exhiben las tasas de desempleo más bajas de la región para individuos entre 15 y 24 años (para hombres y mujeres entre 15 a 19 años las tasas no superan respectivamente el 5% y 14,3%; mientras que para hombres y mujeres entre 20 a 24 años las tasas son inferiores a 5,4% y 9,2%, respectivamente), la cantidad absoluta de desempleados entre estas edades representa cerca de la mitad del total de desempleados (52% y 50%, respectivamente), lo cual es superior al promedio mundial de 44%.
- **Una fuerza de trabajo poco calificada.** Uno de los problemas que afectan la inserción en el mercado de trabajo es la baja calidad de la mano de obra, debido fundamentalmente a las limitadas opciones de formación y capacitación existentes. La población económicamente activa de la región está constituida en su mayoría por una gran cantidad trabajadores no calificados (alrededor del 42% no ha logrado completar primaria e incluso, un 13% no tiene educación alguna), esto se vuelve más preocupante en El Salvador y Guatemala en donde más de la mitad de la fuerza de trabajo no ha concluido primaria. Por el contrario en Costa Rica y Panamá este porcentaje solo alcanza un 12% y 9% respectivamente. Esta tendencia es más pronunciada en las zonas rurales en donde un 61% de los trabajadores no ha logrado completar primaria. Además, son muy pocas las personas que tienen acceso a la formación técnica, aspecto que conlleva a una reducida capacidad de adaptación a tecnologías y procesos productivos de rápida evolución por parte de los trabajadores, incidiendo por tanto en la capacidad de mejorar la competitividad del aparato productivo de la región con miras a una mayor integración con la economía mundial.
- **La mayor educación no garantiza el empleo pero sí una mayor participación laboral, principalmente en las mujeres.** En un mercado con pocos trabajadores calificados, se presenta la aparente paradoja de que un mayor nivel de

educación no garantiza un menor riesgo de desempleo, aunque sí una mayor participación laboral en las mujeres. En ese sentido, la probabilidad de estar desempleado para un individuo con educación media completa es de 10% en el caso de los hombres y 15% para las mujeres, mientras que para alguien con primaria completa, esa tasa se reduce a un 5% y a un 10% para hombres y mujeres, respectivamente. El único país que parece separarse de esta tendencia es Costa Rica ya que las tasas de desempleo entre hombres y mujeres parecen disminuir con el aumento del nivel de educación. Por otra parte, si se relaciona el nivel de educación con la intervención en el mercado laboral, se observan que el nivel de participación de las mujeres aumenta conforme se incrementa su nivel educativo; no obstante, esta relación no resulta tan lineal para los hombres. Por ejemplo, solo el 30% de las mujeres en edad activa sin educación forma parte de la fuerza de trabajo, mientras que esa participación sube hasta un 70% en las mujeres con educación superior, en cambio en el caso de los hombres su incremento es de solo cinco puntos porcentuales.

- **La poca calificación así como la falta de empleo decente se convierten en motores del crecimiento sostenido del sector informal.** La carencia de ciertas competencias básicas requeridas por el mercado que tienen muchos trabajadores, junto con la escasa generación de empleos por parte de la empresa privada y el sector público, han contribuido a que el sector informal se convierta en la única opción de inserción laboral para muchos. En la mayoría de los casos, los puestos de trabajo en este sector suelen ser de baja productividad, de ingresos muy bajos e irregulares, e inestables, con el agravante de que generalmente estos carecen de beneficios sociales.
- **La agricultura se mantiene como una de las actividades principales en la generación de empleo.** La agricultura es la principal fuente generadora de trabajo en la región, empleando a aproximadamente un 27% de los ocupados. Esta situación se da más en países como Honduras y Guatemala con 39% y 38%, respectivamente; mientras que Costa Rica y Panamá son los de menor incidencia con 15% y 14%, respectivamente. A pesar de este protagonismo en la cantidad de empleos generados, la gran mayoría de las actividades de este sector se concentra en producción de pequeña escala de tipo tradicional y de baja productividad, lo que lo convierte en un sector muy vulnerable. En el medio rural, las personas que se dedican a la agricultura siguen siendo la mayoría por amplio margen (cerca de la mitad del total de ocupados). En Costa Rica la población rural ocupada en agricultura representa solo el 33% del total, mientras que en Honduras es el 67%. Asimismo, Costa Rica, y también República Dominicana, presentan la menor cantidad de ocupados en esta rama a nivel nacional, solamente 3 de cada 20 ocupados.
- **Una agricultura predominantemente tradicional.** Para la región en su conjunto, la agricultura tradicional aporta cerca del 22% de todos los empleados (un 80% de todo el empleo en la agricultura), en Honduras y Guatemala ésta absorbe casi una tercera parte del total de trabajadores, en cambio esa proporción no supera el 9% en Costa Rica. Como es de esperar, debido a la escasa diversificación productiva en las zonas rurales, este tipo de actividades tiene un mayor peso en estas zonas, representando un poco menos de la mitad del empleo existente (45%). Igualmente existen diferentes realidades en cada nación, pues mientras en Honduras seis de cada diez trabajadores rurales se insertan por la vía de la agricultura tradicional, en Costa Rica solo dos de cada diez lo hacen.

- **El sector comercio toma auge en la generación de empleo en la región. El 25% del total de los ocupados se encuentra en este sector.** Para El Salvador y República Dominicana el comercio se convierte en la primera fuente de empleo y, prácticamente en toda la región, representa la principal actividad productiva en las zonas urbanas. Entre las actividades comerciales, el comercio al por menor concentra la mayor cantidad de empleos (17% del total de ocupados), principalmente en El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Por otro lado, los trabajadores ocupados en comercio al por mayor y otras actividades comerciales, como venta y reparación de vehículos, constituyen una proporción pequeña del empleo total del sector. En Costa Rica y Panamá, por ejemplo, países que exhiben los mayores porcentajes de empleo en actividades de comercio al por mayor, estas tasas no superan el 3,2% y, aun así, éstas triplican la media regional.
- **Desarrollo insuficiente del trabajo asalariado.** La región muestra que solo un poco más de la mitad de la población ocupada total en la región (54%) se incorporó bajo una relación salarial. Esta relación es mayor en países como Costa Rica (71%), Panamá (61%) y El Salvador (57%), en contraste en Guatemala ese porcentaje no llega ni a la mitad. La condición de asalariado tiene un mayor peso relativo en zonas urbanas, pues un 62% del los ocupados urbanos forman parte de este grupo, en tanto que los asalariados constituyen apenas el 42% en las zonas rurales. Analizando el trabajo asalariado por género, se observa que las mujeres representan tan solo el 36% del total de asalariados, sobresaliendo República Dominicana y Panamá con un 43% y 40% respectivamente, mientras Guatemala, Honduras y Costa Rica poseen las cantidades relativas de asalariadas más bajas de la región. Además, en la zona urbana cerca de 2 de cada 5 asalariados son mujeres, esta proporción se reduce a una de cada cuatro en las zonas rurales.
- **Limitado aporte de la empresa privada en la creación de empleo.** La empresa privada capta el 45% de los ocupados, siendo la empresa privada costarricense la que absorbe una mayor cantidad con un 60%, contrario a su contraparte nicaragüense, la cual tiene menor aporte en el empleo con un 41%. El sector privado tiene una mayor presencia en la zona urbana con un 51%, a diferencia de solamente un 38% en zonas rurales. No obstante, en Costa Rica la importancia de la empresa privada rural en la creación de trabajos sobrepasa por mucho el promedio regional con un 61%, caso contrario al de Panamá en donde ese sector apenas contrata al 29% de los ocupados.
- **El autoempleo se constituye en una de las forma de inserción laboral más importantes.** Aproximadamente dos quintas partes de la mano de obra ocupada en el área se incorpora al mercado laboral por medio del autoempleo (trabajadores por cuenta propia y los familiares no remunerados). Esta situación varía entre los países, por ejemplo, en Guatemala, Nicaragua y Honduras el autoempleo representa casi la mitad de la ocupación, sin embargo éste significa apenas el 21% en Costa Rica. Esta forma de inserción laboral tiene mayor presencia en las zonas rurales, especialmente en Guatemala, Honduras, Panamá y República Dominicana, en donde casi tres de cada cinco ocupados rurales son autoempleados.
- **Una jornada laboral polarizada.** Dos de cada cinco ocupados en la región trabajan entre 40 y 48 horas semanales, donde sobresalen los casos de Panamá y República Dominicana con cerca de la mitad de la mano de obra ocupada bajo esa jornada, seguida

de Costa Rica con un 41%. Guatemala, El Salvador y Honduras son los que presentan los mayores niveles de personas que trabajan menos de 40 horas, con 34%, 32% y 31%, respectivamente. Este tipo de jornadas son muy comunes en las actividades agrícolas, por consiguiente, el 35% de los centroamericanos y dominicanos ocupados en zonas rurales trabaja bajo este tipo de jornadas, comparado con tan solo el 26% de los que viven en las ciudades. Con respecto a la sobrejornada, aproximadamente el 32% de los trabajadores tienen una jornada mayor a las 49 horas semanales, donde Costa Rica y Nicaragua tienen la mayor tasa con aproximadamente un 35% y Panamá la menor con un 21%.

■ **Actividades no agrícolas mayores generadoras de empleo en la región.**

Las actividades no agrícolas son las mayores generadoras de empleo en la región, absorbiendo casi tres cuartas partes de la población ocupada total (73%). La mayoría de los trabajos en estas actividades se encuentran en puestos de baja productividad (41%), estos tienen mayor presencia relativa en El Salvador, Nicaragua y República Dominicana (aproximadamente un 45%). La relevancia del sector de baja productividad en estos países es alimentada principalmente por el autoempleo no agrícola el cual emplea a casi un tercio de la población ocupada (cerca del 29%). No obstante, las microempresas de carácter no agrícola también tienen una cuota significativa en el empleo, captando el 11% del empleo en la región. En Costa Rica, por ejemplo, estos establecimientos tienen igual importancia que el autoempleo en lo que respecta a generación de trabajo en las actividades no agrícolas de baja productividad, originando un 17% del total de puestos.

Frente a este panorama, la implementación de políticas nacionales y regionales cobra relevancia, por lo que:

- Es importante que los gobiernos de la región tengan claro que invertir en el crecimiento económico implica invertir también en el área social (educación, salud, entre otros), pues en la medida que se mejore la calidad de la mano de obra se va a mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la región, impactando de forma significativa en la disminución de la pobreza y la exclusión social. En ese sentido, es fundamental el compromiso político, a través de la adopción de políticas coherentes en los ámbitos de la reducción de la pobreza, la generación de empleo decente, mejoras en la calificación de la mano de obra a través de una mayor cobertura de la educación básica y formación ocupacional y los derechos humanos, de manera que permitan avanzar además en temas como la lucha contra el trabajo infantil y las migraciones laborales entre otras.
- Asimismo, estas políticas deben ser el sustento de acciones a nivel regional, trascendiendo el esquema tradicional y ser trabajadas conjuntamente con todos los actores, es decir por gobiernos, organizaciones de empleadores, de trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil que tengan ingerencia en el tema, de manera que se pueda crear un entorno favorable, aglutinar esfuerzos y formar alianzas, en diversos ámbitos y tener por tanto un verdadero impacto.
- Finalmente, si bien es cierto estas políticas surgen a partir de la realidad de cada uno de los países, debe incentivar el establecimiento de políticas regionales que permitan fortalecer procesos de integración regional, maximizar recursos, que permitan el fortalecimiento de

la institucionalidad democrática en la región, el logro de un desarrollo económico y social sostenible y la disminución de las vulnerabilidades socioeconómicas que tan duramente han incidido sobre estos países en los últimos años. Esto se logra además, impulsando mecanismos adecuados de monitoreo y medición uniformes en la región que permitan estadísticas viables hacia un mayor conocimiento e información relevante y oportuna.

Bibliografía

ACAN-EFE (2006). "Honduras se estanca en materia de desarrollo humano, según PNUD", La Nación, jueves 18 de mayo.

Amargós, Oscar (1999). "Los sistemas de Formación Profesional de los países centroamericanos y del Caribe: revista comparada de su estado de situación", III Seminario Organización y Gestión de proyectos de reforma de Formación Profesional basada en competencias, Santo Domingo, República Dominicana, 1- 4 de marzo de 1999.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2006a). "Las remesas como instrumento de desarrollo", Fondo Multilateral de Inversiones.

BID (2006b). "BID celebrará en Quito, Ecuador IX Foro de la Microempresa del 13 al 15 de septiembre", comunicado de prensa, 14 de agosto.

Banco Mundial (2006). "Banco Mundial y BID proponen un plan de acción para asegurar que el crecimiento beneficie a los pobres en República Dominicana", comunicado de prensa, 8 de junio.

BBC Mundo (2006). "Los beneficios de la diáspora migratoria: entrevista a Abelardo Morales Gamboa", 21 de julio 2006,
http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/2006/tierra_ajena/newsid_5194000/5194810.stm.

Bertranou, F. M y Gasparini, L. (2004). "Protección social y mercado laboral en América Latina: ¿qué nos dicen las encuestas de hogares?", Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, OIT.

Carias Montiel, N. (2006). Informe sobre empleo juvenil y experiencias en Honduras, Instituto Nacional de la Juventud, Presidencia de la República, Honduras.

Catalano, A. M.; Avolio de Cols, S.; Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*, Buenos Aires: BID/FOMIN; CINTERFOR.

Cefas, A. (2003). "Características de la población joven de Nicaragua", Secretaría de la Juventud en Nicaragua (SEJUVE), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP).

Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) (2005). "América Latina: Proyecciones de Población Urbana y Rural, 1970-2025", *Boletín demográfico*, no. 76, julio, Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

CELADE (2006). "Migración Internacional de Latinoamericanos y Caribeños en Iberoamérica: características, retos y oportunidades".

CEPAL (2002). "Globalización y Desarrollo". Vigésimo noveno período de sesiones, Brasilia, Brasil, 6 al 10 de mayo de 2002.

CEPAL (2006a). "Anuario estadístico de América Latina y el Caribe", julio.

CEPAL. (2006b). "Panorama social de América Latina", Documento informativo.

Chávez R., E. (2005). "Aspectos socioeconómicos de las remesas familiares", Área de Balanza de Pagos, Banco Central de Costa Rica.

Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE)
http://www.conamype.gob.sv/phpcom/sector_mype/informacion_sobre_sector_mype.htm

Consejo Monetario Centroamericano (2005). "Informe económico Regional", Secretaría Ejecutiva.

FAO (2003). "La mujer en la agricultura, medio ambiente y la producción rural: Nicaragua," Servicio de Género y Desarrollo.

Fernández, J. (2002). "Un nicho para el empleo de las mujeres pobres en Centroamérica y República Dominicana: la maquila de vestuario", *Documento de Trabajo*, OIT.

Hertford, R. y Echeverri, R. (2003). "Pobreza Rural en Centroamérica," Washington D.C., Documento de trabajo, no. RUR-03-102, septiembre.

Informe Desarrollo Humano (2005). "Capítulo I. Dinámica de las migraciones internacionales salvadoreñas", *El Salvador una mirada hacia el nuevo nosotros: el impacto de las migraciones*.

Informe Nacional de Desarrollo Humano de Panamá (2004).

Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) (2006). "Plan Operativo y Presupuesto 2007", preparado por Gerencia de Planificación Estratégica e Inteligencia Institucional, Santo Domingo, República Dominicana.

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) (2000). *Implementación de la modernización en el INTECAP*, Guatemala.

Rojas, J. E. y Lara, J.F. (2006), "País cae por quinto año en índice de desarrollo humano". *La Nación*, miércoles 8 de noviembre.

Macedo, B.; Katzkowicz, R. y Adriazola, F. (2004). "Educación secundaria en áreas rurales".

Machinea, J.; Barcena A. y León, A. (2005). "Objetivos de Desarrollo del Milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe", CEPAL, junio.

Manpower (2006). "Paradoja de la escasez de talento en el mundo", Oferta/Demanda. Santo Domingo, República Dominicana, 1- 4 de marzo de 1999

Mantis, H.; Angelelli, P. y Moori-Koenig, V. (2004). *Desarrollo emprendedor: América Latina y la experiencia internacional*, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)/FUNDES Internacional.

Ministerio de Economía Guatemala (2005). "Política Nacional para el desarrollo de las Micro, pequeñas y medianas empresas".

Naciones Unidas (2005). "Informe de las Naciones Unidas sobre avance de Objetivos de Desarrollo del Milenio".

Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD) (2006). "OECD Employment Outlook: Boosting Jobs and Incomes".

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). "Panorama Laboral", Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2006a). "Tendencias mundiales del empleo juvenil", Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2006b). Trabajo decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006-2015, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Informe del Director General, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>

OIT (2006c). "La eliminación del trabajo infantil, un objetivo a nuestro alcance", Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2006d). "El desempleo juvenil aumenta en todo el mundo," OIT/06/48, viernes 27 de octubre 2006.

Paniagua, G. (2006). *Desarrollo de la MIPYME, políticas de apoyo y CAFTA en América Central*, Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Banco Mundial.

PNUD (2006a). Informe sobre Desarrollo Humano.

PNUD (2006b). "Capítulo V: Las migraciones: la incapacidad de ofrecer una vida digna", *Informe de desarrollo humano: República Dominicana*.

Pomareda, C. (2005). "Fomento rural y empleo agrícola en Centroamérica y República Dominicana. Propuestas de políticas," en González, G. y Del Cid, M. *Políticas para fomento del empleo y trabajo decente. Un proceso con los actores sociales en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica, OIT.

Red Centroamericana de Microfinanzas (REDCAMIF). <http://www.redcamif.org/index.php>

Rodríguez, L. R. (2001). "Competencias laborales: nuevo enfoque de la formación profesional", Revista Técnica, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), vol. 4, año 2, no. 4, abril/mayo/junio.

Ruben, R. y van den Berg, M. (2004). "Empleo no agrícola y alivio de la pobreza de los hogares rurales del Honduras", InterCambios boletín, no. 3, CEPAL.

Tokman, V.. (2006). "Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social", *Serie Financiamiento de Desarrollo*, no. 170, Unidad de Estudios Especiales, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Cooperación Técnica Alemana (GTZ), Santiago, Chile

Torres, M. (2006). "Microempresa, pobreza y empleo en América Latina y el Caribe. Una propuesta de trabajo", *Documento para discusión*, Organización de los Estados Americanos. Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral. Departamento de Desarrollo Social y Empleo.

Trejos, J. D. (2005) "Mercados Laborales y trabajo decente en Centroamérica y República Dominicana: situación, desafíos y políticas", en González, G. y Del Cid, M. *Políticas para fomento del empleo y trabajo decente. Un proceso con los actores sociales en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica, OIT.

Trejos, J. D. (2006). "Problemas y políticas de empleo en Centroamérica", CEPAL, mayo.

Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP) (2006). "Encuesta trimestral de negocios: pulso empresarial", noviembre.

UCCAEP(2005). Boletín no.10-05, 8 de noviembre.

Vargas, J. y Barquero, J. (2005). Capital Humano y Social de los nicaragüenses con experiencia migratoria a Costa Rica y Estados Unidos. Resultados de una Etnoencuesta realizada en seis comunidades de Nicaragua en el año 2002.

Vargas, F. (2004). "40 preguntas sobre competencia laboral", *Papeles de la oficina técnica*, no.13, Montevideo: CINTERFOR, 135 pp.

Wadsworth et al (2004). "Opciones para reducir la pobreza rural en Centroamérica", RUTA.

Entrevistas:

Antezana, Paula (2006). Consultora especialista en derecho de trabajo y trabajo infantil, 2 de noviembre, San José, Costa Rica.

Ardón, Roberto (2006). Director ejecutivo del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), 14 de noviembre, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Arguello, Omar (2006). Gestor de Formación y Servicios Tecnológicos, Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), 18 de octubre de 2006, San José, Costa Rica.

Barrios, Edgar (2006). Jefe División Técnica Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), 15 de noviembre, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

Dema, Guillermo (2006). Director Programa IPEC, Oficina Subregional de San José. 27 de octubre 2006, San José, Costa Rica.

Familia, Eulogia. (2006). Organización Sindical, Santo Domingo, República Dominicana, diciembre.

González, Luis. (2006). Organización Sindical Panamá, diciembre.

Madrigal, Kattia (2006). Directora de Estudios Económicos de Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), 7 de noviembre, San José, Costa Rica.

Quesada, Erick (2006). Gerente Manpower México y Centroamérica, 9 de octubre, San José, Costa Rica.

Saborío, Shirley (2006). Directora ejecutiva Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), 7 de noviembre, San José, Costa Rica.

Zeballos, Emilio (2006). Responsable del área de investigación. Fundación para el Desarrollo Sostenible (FUNDES-Internacional), 11 de octubre, San José, Costa Rica.

Anexos Estadísticos

Cuadro A.1

**Centroamérica y República Dominicana: determinantes de la participación
laboral por sexo, 2005**

(Porcentaje de la población en edad activa* con cada característica que
participa en el mercado de trabajo)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)
Hombres	73,8	71,7	80,2	75,0	72,7	74,8	72,5
Grupos de edad							
De 12 a 14	6,8	21,7	40,1	24,8	25,0	12,2	12,2
De 15 a 19	41,8	47,0	67,3	57,9	53,7	41,5	44,5
De 20 a 24	83,6	83,4	90,2	86,7	80,9	87,1	84,2
De 25 a 29	95,7	93,2	93,7	94,8	90,7	95,5	93,2
De 30 a 49	97,3	95,1	94,4	96,4	94,6	97,3	96,0
De 50 a 59	90,8	88,4	93,2	92,0	90,3	90,1	86,1
De 60 y más	43,8	52,3	74,6	62,7	56,9	48,3	52,2
Nivel educativo							
Sin educación	55,0	72,2	81,0	80,9	78,1	69,0	71,1
Primaria incompleta	61,5	69,1	79,3	74,2	74,3	68,0	64,8
Primaria completa	81,0	77,2	86,2	89,3	75,3	77,1	75,3
Media incompleta	64,5	47,6	70,3	56,6	60,7	62,5	70,6
Media completa	87,1	84,2	93,1	63,1	88,6	88,6	87,2
Superior	83,4	76,8	86,4	72,5	76,6	85,2	87,7
Relación con el jefe							
Jefe del hogar	87,6	86,6	92,7	91,3	88,5	86,2	87,4
No jefe del hogar	59,9	57,6	67,3	60,8	63,5	62,6	58,3
Zona de residencia							
Urbana	72,8	68,3	76,0	68,6	67,1	72,1	73,1
Rural	75,3	77,1	84,1	80,4	80,7	79,6	71,4
Mujeres	40,3	41,7	40,1	32,7	41,5	44,0	45,6
Grupos de edad							
De 12 a 14	2,3	9,8	19,6	5,7	11,9	4,8	4,3
De 15 a 19	21,4	19,3	28,4	19,9	23,5	21,9	27,9
De 20 a 24	54,4	45,3	42,7	38,7	45,7	51,7	59,7
De 25 a 29	57,6	55,2	51,8	43,2	53,5	59,6	67,4
De 30 a 49	56,9	61,6	52,2	47,4	61,3	63,6	66,5
De 50 a 59	40,0	45,8	42,4	36,2	46,9	48,2	36,6
De 60 y más	10,6	21,3	25,9	18,0	20,1	13,0	14,1
Nivel educativo							
Sin educación	17,2	30,2	32,4	23,1	30,0	27,0	27,1
Primaria incompleta	22,1	37,0	36,4	25,6	37,2	26,3	33,1
Primaria completa	36,1	46,1	43,9	36,8	39,3	34,3	43,7
Media incompleta	36,1	28,4	44,1	35,8	36,4	32,6	45,0
Media completa	52,6	59,4	76,2	37,0	59,6	57,0	63,8
Superior	68,3	65,5	71,6	61,1	63,5	72,6	77,4
Relación con el jefe							
Jefe del hogar	55,7	53,3	57,5	52,3	56,3	55,4	54,7
No jefe del hogar	37,0	38,7	37,8	29,1	38,3	41,5	43,2
Zona de residencia							
Urbana	44,6	47,9	48,6	41,0	46,7	47,9	49,2
Rural	33,5	31,2	31,9	24,2	32,4	35,8	36,6

Notas:

*/ Población de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.2

Centroamérica y República Dominicana: perfil de la fuerza de trabajo, 2005

(Cifras relativas de la fuerza de trabajo*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	0,6	2,7	6,0	3,4	3,5	1,1	1,3	3,1
De 15 a 19	7,7	8,7	13,5	13,3	11,7	6,6	8,8	10,6
De 20 a 24	14,3	13,8	14,4	15,5	16,4	12,9	14,0	14,5
De 25 a 29	13,3	14,4	13,1	13,1	12,9	13,2	13,8	13,4
De 30 a 49	47,0	40,9	34,8	36,7	38,4	46,4	45,3	40,4
De 50 a 59	11,6	10,9	10,2	10,5	10,2	13,0	10,2	10,7
De 60 y más	5,3	8,7	8,0	7,6	6,9	6,8	6,6	7,3
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	2,6	12,8	24,2	14,4	13,	4,1	7,4	13,2
Primaria incompleta	11,9	43,0	31,1	28,9	24,9	9,2	33,2	28,8
Primaria completa	29,8	12,0	17,4	28,0	14,7	19,9	11,6	18,0
Media incompleta	20,9	4,0	16,1	16,3	21,6	22,0	15,9	15,9
Media completa	13,4	15,0	6,4	5,3	9,1	21,9	13,9	11,1
Superior	21,4	13,2	4,9	6,9	15,7	22,	1,1	13,0
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	47,0	45,6	43,8	46,1	36,9	45,7	45,9	44,5
No jefe del hogar	53,0	54,4	56,2	53,9	63,1	54,3	54,1	55,5
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	63,8	59,3	64,9	67,5	62,1	62,3	61,1	63,1
Mujeres	36,2	40,7	35,1	32,5	37,9	37,7	38,9	36,9
Zona de residencia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbana	61,8	63,9	50,4	49,0	60,6	66,0	74,7	50,4
Rural	38,2	36,1	49,6	51,0	39,4	34,0	25,3	49,6
Zona rural								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	1,0	4,7	8,4	5,5	6,1	2,7	1,5	5,2
De 15 a 19	10,3	13,4	16,1	16,2	16,5	8,3	8,9	13,8
De 20 a 24	13,9	14,6	13,3	14,1	16,4	12,1	13,3	13,9
De 25 a 29	12,3	12,8	11,3	11,5	11,1	11,4	12,1	11,7
De 30 a 49	46,3	35,3	32,9	32,9	33,1	41,4	42,7	36,3
De 50 a 59	10,5	9,8	9,2	10,7	9,1	12,6	11,5	10,2
De 60 y más	3,6	9,5	8,7	9,1	7,6	11,4	10,0	8,8
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	4,5	21,0	34,7	21,4	24,5	10,2	15,2	22,6
Primaria incompleta	18,4	56,8	38,8	36,2	37,3	18,8	45,6	38,8
Primaria completa	40,0	10,4	15,3	28,2	15,8	32,8	11,4	19,7
Media incompleta	17,7	2,6	8,7	7,2	14,6	18,5	12,3	10,3
Media completa	9,2	6,5	1,8	3,1	3,8	11,5	9,2	5,1
Superior	10,2	2,7	0,6	1,0	4,1	8,1	6,4	3,4
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	49,9	46,1	44,5	46,3	37,9	4,6	50,3	45,9
No jefe del hogar	50,1	53,9	55,5	53,7	62,1	51,4	49,7	54,1
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	69,6	68,5	71,2	76,6	72,3	71,2	,9	71,4
Mujeres	30,4	31,5	28,8	23,4	27,7	28,8	31,1	28,6

Notas:

*/ Fuera de trabajo de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.3

Centroamérica y República Dominicana: determinantes de la inserción
laboral exitosa por sexo, 2005
(Tasas de desempleo*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá ^{2/} (Agosto)	República Dominicana ^{2/} (Abr. y Oct.)	Total
Hombres	4,9	8,8	2,8	3,0	5,3	7,6	11,0	6,0
Grupos de edad								
De 12 a 14	4,1	7,2	0,8	1,3	5,1	4,7	10,7	3,2
De 15 a 19	16,9	16,0	4,9	5,0	6,8	19,1	27,4	11,3
De 20 a 24	7,9	13,7	4,9	5,4	8,6	15,8	22,1	10,7
De 25 a 29	3,6	9,5	4,5	3,6	6,1	10,0	12,1	7,0
De 30 a 49	2,9	6,6	1,3	2,1	3,9	4,4	6,4	3,9
De 50 a 59	3,1	5,7	2,1	1,8	3,9	4,6	6,0	3,8
De 60 y más	4,1	5,3	1,5	1,0	2,8	3,1	3,5	2,8
Nivel educativo								
Sin educación	6,9	6,3	1,3	1,5	2,7	2,4	5,7	2,8
Primaria incompleta	5,0	9,2	1,2	1,8	3,7	3,1	9,5	5,2
Primaria completa	5,2	9,7	2,6	3,4	4,6	4,8	10,5	5,2
Media incompleta	6,2	11,7	5,4	5,6	7,4	10,2	13,5	8,2
Media completa	4,2	10,4	7,7	4,4	7,1	10,7	14,8	9,7
Superior	3,0	6,0	7,9	5,5	8,4	7,9	12,5	7,9
Relación con el jefe								
Jefe del hogar	2,2	5,6	1,2	1,5	2,8	3,3	4,7	3,0
No jefe del hogar	9,0	13,3	5,1	5,1	7,4	13,8	20,0	10,2
Zona de residencia								
Urbana	5,6	9,4	4,4	5,4	7,8	10,0	12,8	8,2
Rural	4,1	8,0	1,6	1,4	2,6	3,8	8,2	3,7
Mujeres	9,5	4,7	3,7	6,1	5,9	13,1	28,8	10,9
Grupos de edad								
De 12 a 14	14,9	6,1	1,0	3,9	3,8	0,4	27,9	4,6
De 15 a 19	32,6	10,9	9,2	14,3	12,1	26,8	53,0	21,9
De 20 a 24	16,2	14,4	7,1	9,2	10,8	27,9	42,1	18,5
De 25 a 29	9,1	6,3	4,8	9,8	9,1	15,6	33,2	13,7
De 30 a 49	5,9	2,0	2,0	3,6	3,9	10,4	24,7	8,8
De 50 a 59	3,5	1,5	0,6	1,4	1,3	4,3	8,3	2,8
De 60 y más	3,8	0,4	0,7	0,0	0,2	2,7	3,4	1,2
Nivel educativo								
Sin educación	11,8	2,3	1,3	1,7	2,1	1,0	24,0	3,8
Primaria incompleta	11,1	3,3	1,6	3,7	4,7	3,5	30,6	9,7
Primaria completa	10,1	4,0	6,3	7,6	4,2	5,6	32,9	10,3
Media incompleta	14,0	10,0	6,5	8,2	7,4	16,2	36,1	14,9
Media completa	8,9	8,1	5,8	8,6	9,0	18,1	31,2	15,4
Superior	5,3	6,0	7,0	5,8	7,0	14,6	19,8	11,3
Relación con el jefe								
Jefe del hogar	6,1	2,0	1,6	2,6	2,1	8,2	18,1	6,7
No jefe del hogar	10,6	5,7	4,1	7,2	7,1	14,6	32,4	12,2
Zona de residencia								
Urbana	8,8	4,8	4,5	7,1	6,2	14,9	27,5	11,9
Rural	11,1	4,8	2,6	4,5	5,4	8,2	35,7	9,4

Notas:

*/ Desempleados de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ Las tasas de desempleo se refieren a desempleo oculto y no desempleo abierto.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.4

Centroamérica y República Dominicana: perfil de los desempleados, 2005
(Cifras relativas de los desempleos*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá ^{2/} (Agosto)	República Dominicana ^{2/} (Ago. y Oct.)	Total
Total país								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	0,7	2,6	1,8	1,5	3,0	0,4	1,1	1,4
De 15 a 19	25,9	17,6	26,5	24,0	17,5	14,9	18,1	19,6
De 20 a 24	24,0	27,0	25,7	25,6	27,7	26,8	23,4	24,9
De 25 a 29	11,4	16,4	19,2	18,7	16,9	16,7	16,5	16,5
De 30 a 49	29,0	25,9	18,1	24,4	27,0	33,0	35,9	30,6
De 50 a 59	5,7	6,1	5,3	4,4	5,4	6,1	3,8	4,8
De 60 y más	3,3	4,5	3,4	1,5	2,6	2,2	1,3	2,3
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	3,1	8,3	10,4	5,6	6,3	0,8	4,4	5,3
Primaria incompleta	11,9	41,7	13,5	16,7	18,2	3,1	30,3	24,3
Primaria completa	30,4	13,0	20,9	32,7	11,9	10,5	11,7	15,7
Media incompleta	28,7	6,2	29,6	27,1	28,7	27,8	19,8	21,7
Media completa	12,4	19,6	14,0	8,2	13,1	30,9	17,2	17,1
Superior	13,4	11,1	11,5	9,7	21,8	26,9	16,5	15,9
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	21,0	30,7	18,6	19,4	17,9	20,3	19,6	21,0
No jefe del hogar	79,0	69,3	81,4	80,6	82,1	79,7	80,4	79,0
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	47,7	72,9	58,7	51,1	59,8	48,7	37,6	48,7
Mujeres	52,3	27,1	41,3	48,9	40,2	51,3	62,4	51,3
Zona de residencia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbana	64,2	64,7	70,2	73,4	76,5	82,3	23,2	49,3
Rural	35,8	35,3	29,8	26,6	23,5	17,7	25,7	27,3
Zona rural								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	0,6	3,9	0,0	1,6	8,2	1,5	1,3	2,0
De 15 a 19	31,1	25,5	31,7	27,9	23,9	18,6	16,8	22,7
De 20 a 24	22,8	27,7	19,0	23,0	23,9	25,2	23,4	23,2
De 25 a 29	10,6	13,0	26,7	17,2	14,5	15,3	15,8	16,0
De 30 a 49	28,4	21,9	11,2	26,2	22,0	33,1	39,1	29,8
De 50 a 59	4,6	4,7	3,7	3,3	6,3	5,1	3,4	4,1
De 60 y más	2,0	3,3	7,7	0,8	1,3	1,1	1,1	2,3
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	5,8	12,9	21,4	12,3	10,1	1,4	8,7	10,4
Primaria incompleta	15,8	50,8	19,6	28,7	34,6	8,5	41,7	34,8
Primaria completa	36,8	15,4	23,7	36,9	16,4	19,7	14,2	19,8
Media incompleta	21,7	4,7	21,7	14,8	23,3	25,5	15,6	16,2
Media completa	10,7	13,4	7,9	7,4	8,8	25,0	13,1	12,3
Superior	9,3	2,8	5,7	0,0	6,9	20,0	6,7	6,5
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	19,3	29,5	16,9	21,3	13,8	21,3	19,0	20,5
No jefe del hogar	80,7	70,5	83,1	78,7	86,2	78,7	81,0	79,5
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	45,6	78,5	61,1	50,8	55,3	53,2	36,0	50,0
Mujeres	54,4	21,5	38,9	49,2	44,7	46,8	64,0	50,0

Notas:

*/ Desempleados de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

2/ Los datos de desempleo se refieren a desempleo oculto y no desempleo abierto.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.5

Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación por sexo, 2005
(Ocupados como porcentaje de la población en edad activa*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Hombres	70,2	65,4	77,9	72,6	68,8	69,1	64,5	70,3
Grupos de edad								
De 12 a 14	6,5	20,1	39,8	24,5	23,7	11,7	10,9	23,7
De 15 a 19	34,7	39,4	63,9	55	50,1	33,5	32,2	47,4
De 20 a 24	76,9	71,9	85,7	81,9	73,9	73,2	65,6	76,4
De 25 a 29	92,2	84,3	89,4	91,4	85	85,9	81,9	87
De 30 a 49	94,4	88,8	93,1	94,3	90,9	93	89,8	91,9
De 50 a 59	88	83,4	91,2	90,3	86,7	85,9	80,9	86,6
De 60 y más	41,9	49,5	73,4	62	55,3	46,8	50,4	55,9
Nivel educativo								
Sin educación	51,1	67,6	79,9	79,6	76	67,3	67	74,9
Primaria incompleta	58,4	62,8	78,3	72,8	71,5	65,8	58,6	67,5
Primaria completa	76,7	69,6	83,9	86,2	71,8	73,3	67,4	77,5
Media incompleta	60,5	42,1	66,4	53,4	56,2	56,1	61	59
Media completa	83,5	75,4	85,9	60,2	82,3	79,1	74,2	77,1
Superior	80,8	72,2	79,5	68,5	70,1	78,5	76,7	75,6
Relación con el jefe								
Jefe del hogar	85,7	81,6	91,5	89,9	86	83,3	83,3	86,5
No jefe del hogar	54,5	49,9	63,8	57,7	58,8	53,9	46,6	55,4
Zona de residencia								
Urbana	68,7	61,9	72,7	64,9	61,9	64,8	64,1	65,9
Rural	72,2	70,9	82,7	79,3	78,6	76,6	65,3	76,2
Mujeres	36,5	39,7	38,6	30,7	39	38,2	32,5	36,2
Grupos de edad								
De 12 a 14	1,9	9,2	19,4	5,4	11,5	4,7	3,1	9,7
De 15 a 19	14,4	17,2	25,8	17	20,6	16	13,1	18,8
De 20 a 24	45,6	38,7	39,6	35,1	40,7	37,3	34,6	38,4
De 25 a 29	52,4	51,7	49,3	38,9	48,6	50,2	45	47,6
De 30 a 49	53,5	60,4	51,1	45,6	58,9	56,9	50,1	53,1
De 50 a 59	38,5	45,1	42,1	35,7	46,3	46,1	33,6	40,5
De 60 y más	10,2	21,2	25,7	18	20	12,6	13,6	18,2
Nivel educativo								
Sin educación	15,1	29,5	31,9	22,7	29,3	26,7	20,6	28,5
Primaria incompleta	19,6	35,8	35,8	24,7	35,5	25,4	22,9	30,2
Primaria completa	32,5	44,2	41,1	34	37,6	32,4	29,3	35,7
Media incompleta	31	25,5	41,2	32,9	33,7	27,3	28,7	32,8
Media completa	47,9	54,6	71,8	33,8	54,1	46,7	43,9	49,9
Superior	64,6	61,6	66,6	57,5	59	62	62	61,9
Relación con el jefe								
Jefe del hogar	52,2	52,2	56,6	50,9	55,1	50,8	44,7	51,2
No jefe del hogar	33	36,5	36,3	27	35,6	35,4	29,1	33,2
Zona de residencia								
Urbana	40,7	45,6	46,4	38,1	43,9	40,7	35,7	41,5
Rural	29,8	29,7	31,1	23,1	30,7	32,8	24,2	28,5

Notas:

*/ Población de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.6

Centroamérica y República Dominicana: tasas de ocupación, 2005

(Cifras relativas de los ocupados*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)	Total
Total país								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	0,6	2,7	6,2	3,4	3,5	1,2	1,4	3,3
De 15 a 19	6,4	8,0	13,1	12,8	11,3	5,7	6,8	9,8
De 20 a 24	13,6	12,8	14,0	15,1	15,7	11,3	11,9	13,6
De 25 a 29	13,5	14,3	12,9	12,8	12,6	12,8	13,2	13,2
De 30 a 49	48,3	42,0	35,4	37,2	39,0	47,8	47,4	41,3
De 50 a 59	12,1	11,2	10,3	10,8	10,5	13,7	11,6	11,2
De 60 y más	5,5	9,0	8,1	7,9	7,2	7,3	7,8	7,7
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	2,5	13,1	24,6	14,8	14,3	4,5	8,0	13,9
Primaria incompleta	11,9	43,1	31,7	29,4	25,3	9,0	33,8	29,2
Primaria completa	29,8	12,0	17,3	27,8	14,9	20,9	11,5	18,2
Media incompleta	20,4	3,9	15,6	15,8	21,2	21,4	15,0	15,4
Media completa	13,5	14,6	6,2	5,4	8,9	21,0	13,2	10,6
Superior	22,0	13,4	4,6	6,8	15,4	22,4	18,4	12,8
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	48,8	46,7	44,7	47,2	38,0	48,5	51,7	46,5
No jefe del hogar	51,2	53,3	55,3	52,8	62,0	51,5	48,3	53,5
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	64,9	58,2	65,1	68,2	62,3	63,7	66,3	64,3
Mujeres	35,1	41,8	34,9	31,8	37,7	36,3	33,7	35,7
Zona de residencia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Urbana	61,6	63,9	49,7	47,9	59,7	64,2	74,2	50,5
Rural	38,4	36,1	50,3	52,1	40,3	35,8	25,8	49,5
Zona rural								
Grupos de edad	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 12 a 14	1,1	4,7	8,6	5,6	6,0	2,8	1,5	5,4
De 15 a 19	9,0	12,5	15,8	16,0	16,3	7,8	7,3	13,3
De 20 a 24	13,3	13,6	13,2	14,0	16,2	11,4	11,5	13,4
De 25 a 29	12,4	12,8	11,0	11,4	11,0	11,2	11,4	11,5
De 30 a 49	47,5	36,3	33,3	33,0	33,5	41,8	43,4	36,7
De 50 a 59	10,9	10,1	9,3	10,9	9,2	13,0	13,1	10,5
De 60 y más	5,8	10,0	8,8	9,2	7,8	12,0	11,8	9,2
Nivel educativo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sin educación	4,4	21,6	35,0	21,6	25,0	10,7	16,4	23,3
Primaria incompleta	18,6	57,2	39,2	39,4	37,3	19,3	46,4	39,1
Primaria completa	40,2	10,1	15,2	28,0	15,8	33,5	10,8	19,7
Media incompleta	17,5	2,5	8,5	7,0	14,3	18,2	11,6	9,9
Media completa	9,1	6,0	1,7	3,0	3,7	10,8	8,5	4,7
Superior	10,3	2,6	0,3	1,0	4,0	7,4	6,3	3,3
Relación con el jefe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jefe del hogar	52,0	47,4	45,1	46,9	38,7	50,1	56,4	47,3
No jefe del hogar	48,0	52,6	54,9	53,1	61,3	49,9	43,6	52,7
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hombres	71,2	67,8	71,4	77,1	72,9	72,1	75,4	72,6
Mujeres	28,8	32,2	28,6	22,9	27,1	27,9	24,6	27,4

Notas:

*/ Ocupados de 12 años o más.

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Sistema de Información y Análisis Laboral (SIAL) en base a encuestas de hogares de los países.

Cuadro A.7

Centroamérica y República Dominicana: ingreso laboral en la ocupación principal según características de los puestos de trabajo, 2005
(Cifras relativas en porcentajes*)

	Costa Rica (Julio)	El Salvador (Ene.-Dic.)	Guatemala ^{1/} (Set.-Nov.)	Honduras (Octubre)	Nicaragua (Noviembre)	Panamá (Agosto)	República Dominicana (Abr. y Oct.)
Índices promedio ILA = 100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Categoría ocupacional							
Servicio doméstico	32,9	44,2	39,0	52,7	47,1	37,6	36,9
Asalariado privado	93,7	96,2	99,0	96,4	93,1	105,2	94,9
Empleo público	167,4	175,8	183,6	188,9	151,6	181,4	103,1
Cuenta propia	68,4	70,5	69,9	79,4	84,3	47,9	88,8
Patrón	147,5	265,9	259,4	318,1	228,2	234,4	278,4
Rama de actividad							
Agricultura y ganadería	60,2	42,4	54,1	54,9	70,7	37,9	62,1
Pesca	80,1	78,7	101,1	100,4	139,6	45,3	117,7
Minas y canteras	102,8	91,1	99,5	112,7	77,8	77,5	145,5
Industria manufacturera	103,7	92,7	86,5	98,6	94,1	82,9	96,4
Electricidad, gas y agua	165,4	158,7	158,0	206,2	148,0	171,9	123,0
Construcción	89,1	92,1	117,3	102,1	113,9	102,5	129,7
Comercio y reparación	91,8	99,8	105,3	114,8	101,4	95,4	103,1
Hotelería y restaurantes	80,5	88,9	98,4	109,3	107,1	67,6	90,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones							
	116,4	136,4	154,2	154,4	151,9	162,9	130,5
Intermediación financiera							
	218,0	218,3	201,9	212,4	183,3	197,3	158,3
Actividades inmobiliarias y empresariales							
	132,2	122,8	199,1	180,5	173,2	156,3	180,9
Administración pública							
	173,2	174,0	184,0	169,7	188,4	152,2	107,4
Enseñanza							
	137,9	159,8	155,8	193,2	97,6	160,0	90,4
Salud y atención social							
	157,6	170,0	153,4	203,9	150,2	200,2	136,6
Servicios comunitarios y personales							
	89,2	67,7	73,0	88,9	74,3	61,9	87,2
Hogares con servicio doméstico							
	30,3	44,2	46,8	53,2	47,2	37,6	36,9
Organizaciones extraterritoriales							
	286,6	.	200,4	352,5	229,1	257,3	608,9
Estrato productivo							
Empresa agrícola							
Productor	170,0	n.d.	n.d.	378,4	275,7	289,5	241,4
Empleado	68,7	50,5	65,0	60,4	60,7	60,7	58,3
Microempresa agrícola							
Microproductor	87,0	31,2	104,8	163,9	133,4	167,6	164,7
Empleado	43,9	36,4	42,2	34,3	46,5	29,9	45,2
Campeinado							
	46,0	40,0	53,2	59,5	67,5	25,9	56,0
Sector público							
	167,4	175,8	183,6	188,9	151,6	181,4	103,1
Empresa no agrícola							
Productor	270,4	630,3	475,7	686,6	407,8	376,4	434,9
Empleado	116,1	122,8	139,0	133,4	123,8	124,4	106,1
Microempresa no agrícola							
Microproductor	140,9	226,0	226,4	267,6	231,6	183,1	247,6
Empleado	65,7	71,4	83,0	73,3	73,6	62,2	63,5
Autoservicio no agrícola							
	72,8	70,9	70,0	94,6	91,2	59,1	101,0
Servicio doméstico							
	32,9	44,2	39,0	52,7	47,1	37,6	36,9

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2004.

Fuente: Cálculos de Juan Diego Trejos en base en las encuestas de hogares de los países proporcionadas por el SIAL.