

**INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
(INSAFORP)**

**AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
(AECI)**

**PROGRAMA DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL
(FOIL)**

**PROYECTO: “DISEÑO Y APLICACIÓN DE UN MODELO DE
INVESTIGACIÓN TERRITORIAL”**

EXPERTO: PEDRO DUARTE VÁZQUEZ

INSAFORP, San Salvador, 11 de Julio a 5 de Septiembre de 2006

AGRADECIMIENTOS

El asesor técnico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España quiere agradecer la colaboración y el apoyo prestado por todo el personal del INSAFORP, que debo particularizar en su Presidente, Ingeniero Mario Andino, el Director Ejecutivo, Licenciado Joel Antonio Morán y el Subdirector Ejecutivo, Licenciado Víctor Manuel Dimas, por todos los medios puestos a mi alcance, y por el excelente trato recibido, que han hecho que me sintiera parte de la Organización.

Este agradecimiento, extensivo a todo el personal del INSAFORP, debe ser muy especial, para el personal del Observatorio de Mercado Laboral, con su gerente Licenciado Roberto Ponce, y todo el personal que lo integra, Lic. José Luis Quintanilla, y Licenciadas Verónica Bustamante y Patricia Barahona, así como a Dña. María Inés Domínguez, de todos los cuales he aprendido profesionalidad y capacidad de trabajo, y que me han brindado su amistad.

Es evidente, que mi trabajo no hubiera sido posible sin el personal del Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) en El Salvador, en especial, su Directora, Marta de Terán y los técnicos asignados al Proyecto, Licenciados Gilberto Martínez y Salvador Sandoval, que habitualmente me acompañaron en las múltiples visitas efectuadas por El Salvador, y que me han hecho comprender mejor este País, así como al personal de la AECI de otros proyectos, y especialmente a la Codirectora del Programa Café, Susana Cámara, por la cantidad y calidad de la información que me han brindado.

No puedo dejar de mencionar a los asesores técnicos Gerardo Larrocha y Miguel Barrio, con quienes he tenido el placer de trabajar y discutir sobre nuestros respectivos proyectos, en nuestros viajes a lo largo de este bello país.

Finalmente agradecer a la Consejería Laboral de España con sede en Costa Rica el apoyo prestado y recibido en la persona de José Ramón Aparicio, así como al Coordinador Regional del Programa de Cooperación con Centro América, Ignacio Nicolau

INDICE

Presentación	4
Apartado 1. Metodología para el Análisis Territorial	8
1.1 Consideraciones Previas	8
1.2 Ámbito territorial	10
1.3 Población	11
1.4 Empleo	12
1.4.1 Fuentes secundarias	13
1.4.2 Fuentes primarias	15
1.5 Tejido productivo	19
1.6 Formación	20
Apartado 2. Limitaciones al análisis de las fuentes secundarias	24
Apartado 3. Indicadores	34
Apartado 4. Proyectos que se proponen	38
Apartado 5. Análisis Territorial desarrollado en el Departamento de Ahuchapán	47
ANEXOS:	55

PRESENTACIÓN

Por Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España se autorizó la realización de diversas asistencias técnicas al plan de acción para el desarrollo del programa regional de formación ocupacional e inserción laboral (FOIL) de la agencia española de cooperación internacional (AECI) en Centroamérica durante el año 2006

Por la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, fui nombrado, a propuesta del Servicio Público Estatal de Empleo (SPEE-INEM) para desarrollar la Consultoría en El Salvador denominada “Diseño y aplicación de un modelo de investigación territorial”.

Con fecha 17 de julio, se propuso a la Directora del Programa FOIL en El Salvador, Dña. Marta Terán, los objetivos del proyecto de la consultoría, realizando el Plan de Trabajo para el desarrollo del Proyecto.

El día 20 de julio, mantuve una reunión con el Licenciado Roberto Ponce, donde me expuso la situación socio-económica y laboral de El Salvador, la organización del INSAFORP, y los proyectos que había venido desarrollando a lo largo de los últimos años en el Observatorio de Mercado Laboral (OML), entregándome un listado con los Proyectos realizados hasta 2004, para cada una de las Áreas en que se divide el OML:

- Información y Análisis
- Demanda de trabajo
- Oferta de trabajo
- Análisis territorial
- Seguimiento y Evaluación.

En el apartado de Análisis Territorial, figura que en 2002, se realizó el “Análisis territorial de variables e indicadores del mercado laboral, con énfasis en la formación profesional de los departamentos de La Unión, San Miguel, Morazán y Usulután”.

Vista la experiencia, y una vez obtenido el mencionado informe, se procede a analizar el mismo, en tanto que se trata de una experiencia ya realizada, con el fin de determinar su adecuación al proyecto a realizar por este consultor.

Es importante no olvidar que el conocimiento del mercado de trabajo, como instrumento favorecedor y previo, en el diseño del itinerario de intervención que plantea el Programa Regional de Formación e Inserción Laboral, es uno de los insumos para los Observatorios Nacionales del Mercado de Trabajo.

Todo proyecto debe partir de una correcta definición de un objetivo general, y en este sentido, procede plantear el de un sistema de Análisis Territorial, definición dada en la formulación del Proyecto, considerando éste como un modelo de investigación, que permita definir los perfiles sociolaborales y productivos de los diferentes ámbitos territoriales para la identificación de oportunidades de desarrollo económico y creación de empleo, determinando las necesidades de formación, incorporando una batería de indicadores en materia de formación y empleo, con enfoque de género..

En el marco del Proyecto se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Obtener una visión general e integradora del mercado de trabajo en su conjunto económico – empresarial y laboral
- Determinar que ocupaciones están generando empleo en la actualidad, y en un plazo de 2 años, las tendencias y la aparición de nuevas ocupaciones
- Cuantificar, y determinar los requisitos y requerimientos laborales, identificando las carencias de carácter profesional y/o formación, con el fin de formar la mano de obra que permita cubrir las necesidades detectadas

En el planteamiento del diseño de la metodología, se observó la existencia de factores limitativos al modelo de investigación, tales como las fuentes secundarias que procede analizar, o el propio tipo de economía predominante en el Departamento de Ahuachapán, cuya economía formal supone exclusivamente un 1% (la informal un 99%), frente al 20% de media nacional. También es cierto, que se han apreciado factores positivos, tales como otras investigaciones que se están realizando, muchas de

ellas realizadas por, o con la participación de la propia Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), o por el propio Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), así como la propia experiencia del Observatorio del Mercado Laboral (OML) de este Instituto, que pueden ser importantes insumos que permitan avanzar en la línea correcta, en un modelo de investigación territorial.

La metodología a emplear, debe permitir obtener datos relativos al territorio, no debe olvidarse que la delimitación del objeto de la investigación, en este caso está íntimamente ligado a un espacio físico, territorial, ya sea un Municipio, un Departamento, toda la República, Centroamérica, o cualquier otro espacio físico que quiera delimitarse.

Igualmente, deberán ser analizados los datos más importantes relativos a la población que ocupa dicho territorio, su edad, su género, en tanto que ellos son una parte muy importante de los “actores” que con su participación, activa o pasiva, contribuyan al bienestar o supongan una carga, sean elementos favorecedores del desarrollo o rémoras al mismo. En este sentido no debe olvidarse que el presente proyecto se enmarca dentro del Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) en América Central y República Dominicana, y en el mencionado Programa se determina la población meta, por lo que el conocimiento del componente humano, en el territorio, es un aspecto primordial en la investigación.

Una vez determinado el ámbito territorial y la población objeto del estudio, deberán investigarse, aspectos relativos a los estudios, nivel de vida y pobreza, composición familiar, acceso a vivienda o sanidad, y especialmente los datos relativos, a empleo y desempleo, calidad de éste, salarios, etc.

Otro factor importante a analizar es el tejido productivo: qué, quien, cuando o como se produce, riquezas naturales que se localizan en el territorio, que industrias existen y a que se dedican, que expectativas tienen. Además en países en vías de desarrollo, debe analizarse cual es el sector o economía de carácter informal¹, en tanto que cada vez

¹ La OIT, en el documento “Avances para 2006 en Centroamérica”, hace referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal.

más, el sector informal tiene una mayor importancia dentro de la riqueza de la República.

Finalmente, y teniendo en cuenta los datos de necesidades del sistema productivo, y de la cualificación de la mano de obra disponible, analizando la formación impartida en el territorio, el nivel de inserción de los alumnos formados, y la oferta de capacitación disponible, debe establecerse la demanda de formación para que la mano de obra necesaria, pueda ocupar los puestos de trabajos disponibles, y los que puedan crearse en un futuro próximo.

DIGESTYC, en las conceptualizaciones básicas adoptadas en la EHPM, establece la siguiente definición: para el Sector Informal: *Segmento del mercado de trabajo compuesto por : Asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de 5 trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de 5 trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos .*

La definición de WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing), mencionada por Lucía Rosales, Global Labour Institute (GLI) en el documento denominado RESEÑA SOBRE LA ECONOMIA INFORMAL Y SU ORGANIZACIÓN EN AMERICA LATINA "*Todos los trabajadores (rurales y urbanos) que no gozan de un salario constante y suficiente, así como todos los trabajadores a cuenta propia-excepto los técnicos y los profesionales- forman parte de la economía informal. Los pequeños comerciantes y productores, los microemprendedores, los empleados domésticos, los trabajadores a cuenta propia que trabajan en sus respectivas casas y los trabajadores ocasionales (los lustradores, los transportistas, la gente que trabaja a domicilio, por ejemplo en la confección o en la electrónica, y los vendedores ambulantes) integran la categoría informal de la economía*". WIEGO, *Addressing Informality, Reducing Poverty: A Policy Response to the Informal Economy*, 2001, p.1

APARTADO 1

METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS TERRITORIAL:

A continuación se expone un proceso metodológico que permita, de una forma ordenada y uniforme establecer un procedimiento de análisis territorial, aplicable a la República de El Salvador, o cualquier otro ámbito territorial menor, teniendo en cuenta las limitaciones de la información disponible, especialmente en lo relativo al análisis de fuentes secundarias, que se desarrollarán más en profundidad en un apartado específico: Limitaciones en el análisis de las fuentes secundarias, donde se establecen propuestas que permitirían la mejor calidad de los datos obtenidos, no sólo con el fin de mejorar las fuentes para el Análisis del Mercado de Trabajo, sino como instrumentos de mejora en la gestión de las políticas de empleo y formación, y permita aumentar el nivel de intermediación y el fortalecimiento institucional, componentes básicos del Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) para América Central y República Dominicana.

1.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

Cuando se inicia un modelo de investigación territorial, y una vez definido el territorio, tal como se señala en el apartado siguiente, es importante conocer, y analizar, los documentos y estudios que referidos al territorio objeto de la investigación pueden aportar datos, estrategias, oportunidades de empleo, o cualquier otro insumo que sirva al objeto de la investigación. En este sentido se recomienda elaborar un listado de documentos y estudios, susceptibles de ser analizados, y realizar un informe sobre los mismos, reseñando aquellos aspectos que puedan facilitar datos relativos a posibles informantes claves, o incluso ahorrar tiempo y medios para realizar levantamientos de información, aún cuando previamente habrá de analizarse la metodología empleada con el fin de determinar si se adecua al estudio que vamos a realizar.

En este sentido, es posible que existan informes sobre aspectos poblacionales, de datos de empleo, necesidades de formación, etc. realizados por Agencias de Cooperación, Organismos Públicos y Ministerios, consultores, etc., para lo que resulta

muy aconsejable, investigar en Centros de Documentación² de las entidades, establecer los oportunos contactos con las mencionadas entidades y consultar otros posibles trabajos o informes que puedan estar publicados en Internet.

Igualmente, es importante, establecer un Plan de Trabajo, que permita temporalizar el desarrollo de la investigación, con sus distintas fases, así como determinar los medios necesarios, tanto materiales como humanos, así como el coste máximo que dicha investigación supondrá, para llevar a cabo el diseño de la investigación, el análisis de la documentación disponible, para la realización del trabajo de campo, elaboración de conclusiones, y presentación del documento.

Fuera de estudios territoriales micro, que podrán ser asumidos por la propia organización, normalmente será necesaria la subcontratación de una parte (trabajo de campo, diseño o maquetación), o de la totalidad de la investigación territorial, pero en estos casos, deberá quedar claro en el documento técnico (términos de referencia), el producto esperado. En este sentido, es de reseñar la excelente calidad, del documento elaborado por el OML del INSAFORP, relativo a la Licitación Pública por invitación, denominada *“Servicio de consultoría para Investigación. Análisis Territorial: Variables e Indicadores sobre el comportamiento del Mercado Laboral en el Departamento de la Unión, elaborado en junio de 2001.”*

Transcurrido casi 4 años, desde la realización del análisis territorial elaborado por SOMOS para el INSAFORP, en el que aparecen, entre otros, unos resultados de creación de empleo para 2.006 de entre 34.721 y 57.493 nuevos empleos en el área objeto de estudio, y con el fin de determinar la validez del análisis, que por otra parte, metodológicamente es correcto, sería aconsejable conocer cual ha sido la población que se ha incorporado al mercado de trabajo, comprobando que proyectos se han cumplido y cuales no, lo que sin duda permitiría validar definitivamente el modelo realizado en 2.001.

2.- DETERMINACIÓN DEL TERRITORIO OBJETO DE INVESTIGACIÓN.-

² Véase sobre este aspecto, el documento elaborado por la Consultora Ana María Laseca denominado “DOC TRABAJO 2 Listado con datos de Insti”

Cuando se trata de realizar un proceso de investigación, es básico definir el territorio sobre el que se va a desarrollar la investigación, en tanto que dependiendo de la zona geográfica en la que se extienda, su extensión, el número de actores locales, las circunstancias políticas, culturales, económicas y sociales, su capacidad productiva, su componente urbano o rural, los estudios e informes, normalmente de carácter parcial, que sobre el mismo se hayan realizado, los medios para llevar a cabo la investigación deberán variar, ajustándose al tamaño, y al período de tiempo en que dicho análisis deba efectuarse.

Así, podríamos definir por su extensión, el territorio en:

- Pequeño, o micro. Sería en el presente modelo el que se extiende en un ámbito municipal o inferior al municipio (cantones, caseríos o adescos).
- Intermedio o meso. Sería en el análisis a efectuar en El Salvador, el que se extiende en una organización superior al Municipio, ya sea Departamento, Sub-Región o Región. En el análisis que se propone sería el correspondiente al Departamento de Ahuachapán, uno de los 14 Departamentos en que se organiza administrativamente la República de El Salvador. Pudiera también, en función de una estructura más en consonancia con la distribución natural del territorio, haberse determinado alguna de las Sub-Regiones o Micro-regiones en que se encuentran municipios del mencionado Departamento (Sub-región Santa Ana, con la micro-región de Ahuachapán o la de Chalchuapa-Atiquizaya, o la Sub-Región Sonsonate, al encontrarse en la Micro-Región de Acajutla-Costa Occidental o en la de Sonsonate-Izalco, municipios correspondientes a Ahuachapán).
- Grandes o Macro. Sería el proceso de investigación a realizar en todo el territorio de El Salvador.

Es evidente, que en función del territorio seleccionado, factores como la coordinación (por la población reducida, escasos actores locales), el conocimiento (derivado de la cercanía física y los aspectos culturales compartidos) o el impacto (posibilidad de orientar la intervención a un grupo bien definido), son más viables en territorios micro, que en análisis que correspondan a territorios intermedios, donde por ejemplo la economía de alcance, que otorga una ventaja competitiva al permitir crear

una estrategia común en un territorio, mediante una selección de actividades y servicios (por ejemplo en el caso del turismo: museos, restaurantes, ecoturismo, playas) así como al facilitar la posibilidad de crear redes territoriales³.

Por el contrario en una investigación macro, serían los factores favorables, el alto nivel de recursos o la capacidad de influir en las decisiones políticas, así como la denominada economía de escala, que permite que el coste de producción disminuya al aumentar la producción del bien o servicio.

3.- LA POBLACIÓN

El principal actor, en un proceso de investigación socio-laboral, es sin ninguna duda el ser humano, entendido en su conjunto, es decir la población que ocupa el territorio objeto de análisis. Factores como la estructura de la población; la pirámide de edades; la densidad de población (número de habitantes dividido entre el territorio que ocupan, en Km²); la división por género (número de hombres y mujeres) en tanto que su comportamiento en el mercado laboral, en una sociedad como la salvadoreña no es la misma; su acceso a la vivienda; a la educación o a la sanidad; su índice de pobreza, el acceso a las remesas, condicionan de manera importante su integración como población activa o no, teniendo por lo tanto una importancia real, en el proceso productivo la composición de la población.

Para el análisis de la población, es obvio que la principal fuente de acceso a su composición, son los censos. No obstante en el caso de El Salvador, como quiera que desde 1.992, no se ha elaborado ningún censo, los datos de población se extraen básicamente de 3 fuentes, 2 de ellas provenientes de la DIGESTYC⁴, que son, *La Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples* (EHPM), que se publica cada año, con posterioridad a la finalización del mismo. En la actualidad la última EHPM publicada en Junio de 2.005, corresponde a la encuesta de hogares de 2004, sin que exista constancia, que en agosto de 2006, se haya procedido a la publicación de la correspondiente a 2005. Sin duda, la demora, en la publicación de la EHPM, impide la inmediatez a la realidad, lo que supone un limitante.

³ Criterios y factores favorables para definir el territorio estratégico. Formación de Formadores por competencias. OIT, documento facilitado por el Licenciado Roberto Ponce.

⁴ Dirección General de Estadísticas y Censos, dependiente del Ministerio de Economía.

Los otros dos documentos que recogen aspectos relativos a la población, son de DIGESTYC, el primero, *“Proyección de la población de El Salvador 2.025⁵”*, que analiza, a falta de censos, la proyección de la población, por sexo, e intervalos de edad, descendiendo al nivel Departamental, y finalmente el *“Mapa de Pobreza”*, editado por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) de El Salvador, y por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), y en el que se tabulan los principales indicadores para el manejo social del riesgo a nivel municipal. Desciende a nivel municipal, y establece por intervalos edad: niños y jóvenes (menores de 15 años), adolescentes (16 a 18 años), jóvenes (de 19 a 25 años), y para la población general, indicadores varios de educación, sanidad, ocupación agropecuaria, salario, vivienda o pobreza. Por la metodología empleada, y en aquellos aspectos que no sean censales, sino que sean derivados de la EHPM Ampliada, *“deben ser utilizados más con fines de establecimiento de una línea de base para cada municipio y compararse exclusivamente en el tiempo para el mismo municipio”*, los propios autores indican que no debe ser utilizado como indicadores comparativos. Finalmente presenta unos indicadores comparables de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), a nivel municipal.

Al igual que en otros aspectos que se analizarán más adelante, existen además de los documentos mencionados, estudios e informes, elaborados por la PNC, y el Ministerio de Sanidad, algunos de ellos publicado en Internet, que establecen para la población, factores de riesgos (maras, inseguridad ciudadana, alcoholismo, etc)⁶.

4.- EMPLEO:

En un proceso de investigación territorial, cobra especial importancia el acceso a los datos de empleo y desempleo, en tanto que permiten conocer de la población total del territorio, cual es la población en edad de trabajar (PET), la población económicamente activa (PEA) o inactiva (PEI), los ocupados y los desocupados.

⁵ DIGESTYC. 1995

⁶ Ver consideraciones previas.

1.4.1.Fuentes secundarias.

Es de destacar, que El Salvador no ha hecho un censo de población desde 1992, por lo que tiene una especial importancia para el análisis de los datos de empleo y población, la EHPM, tal como se señaló en el apartado anterior.

Con el fin de realizar la oportuna referencia a estos términos, se procede a continuación a definirlos siguiendo las “conceptualizaciones básicas adoptadas” de la EHPM 2004.

Así, **Población en edad de trabajar (PET)**, es una parte de la población total, también llamada población en edad activa, está integrada (en El Salvador) por las personas de 10 y más años de edad, que de acuerdo a la realidad socioeconómica del país se encuentran aptas para trabajar, se divide en Población Económicamente Activa (PEA), e inactiva (PEI).

Población económicamente activa (PEA) es el grupo poblacional constituido por las personas que estando en edad de trabajar, efectivamente forman parte de la fuerza de trabajo, al mantenerse en una ocupación o buscarla activamente.

La población económicamente activa se divide en:

- **Ocupados:** Personas económicamente activas que tienen un trabajo del cual reciben una remuneración o ganancia, o trabajan sin pago en dinero en un establecimiento de tipo familiar.

Los **ocupados** se dividen en 3 grupos:

- **Ocupados plenos:** ocupados que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso mayor o igual al salario mínimo establecido.
- **Subempleados visibles:** ocupados que trabajan involuntariamente menos de 40 horas a la semana.
- **Subempleo invisible:** ocupados que trabajan 40 horas o más a la semana y que perciben un ingreso menor al salario mínimo establecido.

- **Desocupados:** personas que no trabajan pero que buscan activamente un trabajo. Para tener tal consideración, debe haber contestado afirmativamente a la pregunta “La

semana anterior ¿estuvo buscando trabajo o tratando de establecer su propia empresa o negocio?”, y se dividen en:

- **Cesantes:** los desocupados que han trabajado anteriormente, pero que buscan colocarse en un trabajo.
- **Busca trabajo por primera vez:** desocupado que busca un empleo, por primera vez, sin conseguirlo. Generalmente corresponde a los jóvenes que salen del sistema educativo y buscan incorporarse por primera vez al mercado de trabajo.

Población económicamente inactiva (PEI) es el grupo de personas que estando en edad de trabajar, no trabajan, ni buscan activamente empleo. Ejemplos de este grupo son los estudiantes, amas de casa, jubilados, etc.

El acceso a estos datos, básicamente, se supone accesible desde la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). No obstante, por el lado de la demanda, también deberemos saber quienes buscan activamente empleo (buscadores de empleo), a través de los servicios de empleo, y cuales son los puestos de trabajo que demanda el mercado, es decir cuales son las ofertas que se están ofreciendo en un período de tiempo concreto. Para acceder a esos datos, en la actualidad, se cuenta con el acceso a las bases de datos de las Oficinas de Empleo, dependientes de la Dirección General de Previsión Social y Empleo, quien facilita unas estadísticas, accesibles desde su página web, y que no recogen los datos que un análisis del mercado de trabajo requiere, tal como veremos en el apartado denominado, “*Limitaciones en el análisis de las fuentes secundarias*”, en tanto que se trata de bases de datos estáticas, que no reportan datos que recojan los movimientos de altas y bajas, tal como, en el apartado de indicadores, se han definido los datos de demandantes inscritos.

En la actualidad, y de acuerdo con la información facilitada por DIGESTYC⁷, está en fase de ejecución un Plan de Encuestas sobre, Población Económicamente Activa (PEA), Empleo, Desempleo, Subempleo y salarios, a desarrollar en el período 2005 a 2009, así como la de Intermediación Laboral (Inscritos y colocados demandantes

⁷ Pueden consultarse en <http://www.digestyc.gob.sv/planes>

de empleo) del MINTRAB⁸, basada en el análisis de registros administrativos. Indicar asimismo la importancia, desde el punto de vista de este consultor, del proyecto de análisis del sector informal, que tiene programado DIGESTYC, en tanto que tiene una especial relevancia en las economías de los países centroamericanos (véase nota 1 de este documento sobre el sector informal).

Con el fin de determinar que las mencionadas encuestas sean elementos básicos de trabajo del OML, sería muy deseable que por el Observatorio de Mercado Laboral, se establecieran los contactos oportunos, tanto con DIGESTYC como con MINTRAB, con el fin de determinar los indicadores a obtener, de manera que puedan servir de insumo al proceso de trabajo de análisis a desarrollar por el OML.

1.4.2 Fuentes primarias

Finalmente, en relación con las posibilidades de creación de empleo, la metodología debe utilizar sistemas de fuentes primarias, así como, en su caso, análisis de documentos elaborados por organismos o instituciones con capacidad inversora. Así se debiera establecer un listado de informantes claves⁹, que deben ser todas aquellas personas o instituciones con responsabilidades en materia de empleo o con capacidad de inversión o de coordinación de inversiones de terceros, ya sea como promotor o como ejecutor. En este sentido, se facilita un listado de entidades, que no tiene que ser considerado en modo alguno como cerrado, debiendo quedar abierto a cualquier persona o entidad cuyo punto de vista pueda aportar algún conocimiento sobre la creación de empleo en un territorio determinado. Junto con el tipo de informante, se ha reseñado el instrumento, que en principio pudiera parecer más adecuado, sin que tampoco pueda señalarse que sea este el único instrumento, o el más adecuado, ya que en función de las necesidades, y de la organización de las reuniones, pueden utilizarse uno u otros instrumentos¹⁰. Así, por ejemplo no será lo mismo mantener una reunión con el Alcalde de un Municipio (técnica de entrevista), como con los Alcaldes de la Asociación

⁸ En relación con las estadísticas del MINTRAB, nos remitimos a los indicadores diseñados en esta consultoría, en tanto que la estadística de intermediación no aporta sino datos de la gestión de las Oficinas de Empleo, pero no sirve de insumo a una estrategia de análisis de los demandantes de empleo inscritos, y mucho menos al análisis territorial, que permita determinar necesidades de capacitación, o mano de obra disponible.

⁹ Ver consideraciones previas

¹⁰ En relación con el sistema de recogida de datos, y las técnicas e instrumentos utilizados, véase la presentación de la consultora Ana María Laseca, denominada "Técnicas recogida datos", en la que se exponen la idoneidad en la utilización de cada uno de los instrumentos, así como las ventajas y los inconvenientes de cada una de las técnicas expuestas.

Intermunicipal de Ahuchapán Sur, en cuyo caso, podrían utilizarse otros instrumentos, como una reunión de grupo.

Listado abierto de posibles fuentes primarias en materia de empleo:

INFORMANTES CLAVES	TÉCNICA UTILIZADA
Alcaldías municipales	Documental (para Planes estratégicos, por ejemplo) y entrevista.
Ministerios (Turismo, Obras Públicas, Salud, Educación, ...)	Documental (Planes de desarrollo o inversión) y entrevista con responsables de los proyectos en ese territorio
Agencias de Cooperación Internacional ¹¹ y otros inversores Internacionales	Documental y entrevista con responsables de los proyectos a desarrollar en el territorio.
Cámaras de comercio y Asociaciones Empresariales	Entrevista
Universidades	Entrevista
Oficinas de intermediación	Encuesta ¹²
Otros informantes claves: promotores de proyectos en el ámbito territorial	Entrevista con responsables de los proyectos a desarrollar en el territorio
Mesas de Empleo ¹³	Entrevista y/o Encuesta
Empresas que tengan prevista la apertura de centros en el territorio	Entrevista, en la que además se deberá ofrecer al MINTRAB a efectos de diseñar el Plan de Empleo de la empresa y la selección de candidatos a los puestos de trabajo que se vayan a crear.

Los datos a obtener de estos informantes claves, para los que se plantea la necesidad de una entrevista abierta, con guión prefijado, que permita obtener el mayor número de datos relativos a Proyectos, especialmente de inversión, empleo o formación, determinando la fase en la que se encuentran, el diseño del mismo y el objetivo que se pretende, o en el caso de las Alcaldías, que ayudas tienen previsto establecer para la instalación de empresas, o que factores tienen constatados como fuentes de empleo o de

¹¹ Tal como se explicita en el documento, y aún cuando no es objeto de esta consultoría, sería muy adecuado que las Cooperaciones Internacionales pusieran en común sus planes de trabajo en cada territorio, con el fin de racionalizar la utilización de medios.

¹² Según modelo diseñado por la Consultora Ana María Laseca, y que se adjunta como Anexo I

¹³ En relación con las mesas de empleo, este consultor, junto con los consultores Gerardo Garrocha y Miguel Barrio, constató en diversas reuniones mantenidas, la confusión entre mesa de empleo como órgano planificador o asesor, y mesa de empleo como órgano de gestión en materia de empleo y formación, aspecto éste, en el que se debería profundizar, en tanto que el INSAFORP colabora en las mismas.

desempleo, en cuanto estiman el desempleo en su territorio, que programas o ayudas permitirían mejorar la vida de los ciudadanos del Municipio, etc.

Finalmente, como actor principal en la creación de empleo, han de conocerse las previsiones de creación de empleo de las empresas. En términos generales, por el amplio número de empresas que normalmente existirán en un ámbito determinado, se debe diseñar una muestra representativa¹⁴, que incluya una ponderación de las empresas, por territorio, tamaño y actividad económica. Es obvio señalar que cuando el estudio se centre sobre microterritorios, o cuando el número de empresas sea muy reducido se procederá a encuestar a todas las empresas del territorio.

PREFERENTEMENTE, y en función del tamaño de la empresa, debería cumplimentar la encuesta el Responsable de Recursos Humanos (en empresas grandes), o el propietario (en empresas de menor tamaño), por ser estas las personas que mejor conocen aspectos relativos a composición de la plantilla, posibles contrataciones en el corto y medio plazo, necesidades de formación, etc.

El sistema de encuesta adolece de deficiencias en relación con las encuestas no cumplimentadas y devueltas, y en este sentido, es aconsejable potenciar el sistema, ya sea, mediante la remisión de sobre cumplimentado para la devolución y debidamente estampillado, o en su caso, cuando las disponibilidades económicas del estudio lo permitan, mediante encuestadores que se desplazan a la empresa, o en su caso, mediante encuestadores que pasan a recoger la encuesta en fechas previamente pactadas. Se adjunta como ANEXO II modelo orientativo de carta para la remisión de la encuesta con todas las posibilidades reseñadas.

La muestra seleccionada, será encuestada, sobre aspectos diversos, tales como composición de la plantilla, formación realizada y bajo que sistemas (financiación por INSAFORP, financiación propia u otra formación), sobre si cuenta con plan de formación, necesidades de ampliación de la plantilla, y cualificación que requeriría, etc. (Se adjunta como ANEXO III modelo orientativo).

¹⁴ Véase el documento de la Consultora Ana María Laseca, denominado "Selección de muestras representativas", basado en la Tabla de Arkin y Coltón, que se adjunta como Anexo IV.

Señalar, que analizadas la encuesta realizada en el estudio elaborado por el consultor SOMOS, y que consta identificada como BOLETA DOS, se aprecian algunas preguntas que desde nuestro punto de vista, se consideran no aconsejables, como son las referidas a salarios o datos económicos de las empresas¹⁵ (en tanto que no exista la obligación legal de aportarlos, como si está regulado en algunos países del entorno europeo).

Por último, debería conocerse del lado de los desocupados, el último y no menos importante, de los actores en el mercado de trabajo, las posibilidades de empleo. En este caso, generado por ellos mismos, el denominado autoempleo, a realizar por los emprendedores, que pueda generarse en el territorio.

Para ello, es importante conocer cuantos desocupados, estarían interesados en autoemplearse, y previo análisis de los proyectos, y en función de la viabilidad de los mismos, facilitar la capacitación necesaria, técnica y organizativa, así como los medios necesarios para llevar a cabo su plan de autoempleo¹⁶. Se debería realizar a través de las Oficinas de Empleo, donde están inscritos los desempleados, y en esta ocasión, se propone que no se utilice ninguno de los sistemas hasta ahora mencionados, sino mediante la utilización del sistema RED, previa inclusión de una cuestión referida a la voluntad de autoemplearse, y sobre si cuenta o no con un proyecto. Este dato, permitirá determinar que porcentaje de población desocupada estaría dispuesta a acceder a un empleo por cuenta propia, cuando se dieran las condiciones precisas (capacitación, apoyo financiero, etc.). Posteriormente con estos desocupados, o una muestra representativa, podría realizarse un taller a efectos de cuantificar adecuadamente la creación de empleo a través de esta vía.

¹⁵ En este sentido señalar, que entre la boleta dos del estudio inicial, y la boleta uno (cambian de numeración) del utilizado finalmente, ya se han eliminado preguntas relativas a monto de las planillas por categorías, y no así el monto final de la planilla, cuando INSAFORP, puede acceder directamente a ese dato, y su cumplimentación puede suponer una limitación a la cumplimentación de la encuesta. En todo caso, las preguntas referidas a aspectos como los mencionados, debe figurar expresamente la voluntariedad en la cumplimentación, y que toda la encuesta y especialmente estos datos serán tratados a los únicos efectos del análisis que se está llevando a cabo.

¹⁶ Ver en el informe de los consultores Miguel Barrio y Gerardo Garrocha, el apartado referido a la emprendeduría.

5.- TEJIDO PRODUCTIVO.

La riqueza de un territorio, está conformada por su tejido productivo. En este sentido, procede analizar los aspectos económicos que puedan servir de desarrollo del territorio a analizar, determinando las actividades económicas que predominan en el mismo, la preponderancia que cada uno de los sectores económicos tiene en la creación de riqueza o su contribución al PIB, así como las posibilidades de desarrollo que cada uno de los sectores puede tener. Así, cuando el sector primario, sea el preponderante, el sector informal será mayor.

El análisis de estos aspectos, se obtiene mediante el análisis documental, y en este sentido debemos referirnos nuevamente a la búsqueda de documentación que permita conocer la realidad económica de un territorio, y en este sentido hemos de mencionar la documentación generada por el BCR, como la más importante, especialmente el documento referido a “Resultados económicos 2005 y perspectivas 2006”, u otros como los informes trimestrales y/o semestrales que emite el Banco Central de Reserva, o los Trimestrales de Coyuntura que edita la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).

El principal problema que encontraremos en la utilización de estas fuentes, estriba en la escasa concreción a nivel Departamental y en menor medida todavía a nivel de Alcaldía.

Como referente de la economía de la República, mencionaré un extracto de un documento de la ANEP, en el que se mencionan fuentes diversas, pero que viene a exponer el contexto económico, y las dificultades del trabajo con las fuentes, debido al predominio de la economía informal, y que es especialmente preocupante en el Departamento de Ahuachapán:

“I. SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL, GENERACIÓN DE EMPLEOS, SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD.

La actividad económica del país ha crecido en promedio un 2.7% anual en los últimos cinco años, afectado por el entorno internacional y por fenómenos naturales, la inversión privada ha disminuido en los últimos dos años a pesar de la sensible baja en las tasas de interés, la inversión pública aumentó, principalmente resultado de la reconstrucción de los daños causados por los terremotos.

De acuerdo con datos de la DIGESTYC, un 30% de la Población Económicamente Activa, PEA, tiene empleos formales y cotiza a la seguridad social y en el 70% restante existe un importante grado de informalidad y salarios bajo el mínimo establecido por la ley. Por otra parte, aunque la tasa de desempleo formal es del 7%, la tasa de desocupados informales alcanza el 24%. De los cotizantes activos, solamente alrededor de un 11% tiene salarios iguales y abajo del salario mínimo, el 40% gana entre uno y dos salarios mínimos y el resto tiene salarios mayores.

De acuerdo con dato de la CONAMYPE, existen 8,800 empresas entre grandes, medianas y pequeñas, mientras que las microempresas son 65,000; es justamente en estas últimas que existen menores incentivos y facilidades para la formalización y falta de cumplimiento de lo establecido por la ley en cuanto al pago de tributos y a las prestaciones laborales.”

6.- FORMACIÓN:

Básicamente, en materia de formación, y dentro de un proceso de investigación territorial, debería incidirse en conocer la oferta formativa en el territorio, así como la demanda de formación y la incidencia que la formación tiene en la inserción laboral.

Por un lado, se analizará la oferta educativa de formación reglada, especialmente a nivel de bachilleratos técnicos y de estudios universitarios, por cuanto los estudios obtenidos en estas especialidades son susceptibles de ser ligados a ocupaciones.

Además, debe determinarse la oferta formativa ocupacional, para lo que procede realizar un inventario de centros fijos de formación en el territorio, homologados o no por el INSAFORP. Igualmente debe analizarse que centros de formación tienen capacidad de impartir acciones formativas móviles, en el territorio objeto del análisis, determinando las especialidades que imparte cada uno de los recursos formativos mencionados.

Para determinar las carencias de formación, se utilizará una triple vía:

- Sobre la muestra representativa de empresarios, se empleará la encuesta que figura como ANEXO III, con lo que se podrá determinar la demanda de formación apreciada por los empresarios, tanto para el personal que ya está en la empresa (programa de formación continua), como para el personal que pudiera necesitar, que sería capacitado mediante el programa HABIL. No obstante, en

relación con este punto, se enuncia un proyecto, que permita, de forma permanente y sistematizada, conocer las demandas de formación de los empresarios, a través de la página web del INSAFORP.

- Además, en función de los datos reportados por las Oficinas de Empleo del MINTRAB, como principal instrumento de intermediación, se propone la introducción en el sistema RED de un aplicativo¹⁷, que permita conocer los datos volcados por los gestores de empleo, en relación con los trabajadores rechazados en los procesos de intermediación solicitados por las empresas, cuando se haga constar que el motivo de rechazo es debido a carencias de capacitación.
- Finalmente, y en ese mismo aplicativo del sistema RED, se deben considerar las necesidades de capacitación demandadas por los desocupados, teniendo en cuenta que estas necesidades son un factor subjetivo, que debe ser analizado, en función de las necesidades del mercado.

También deberá analizarse la evaluación de impacto de los alumnos capacitados, para lo que habrán de reseñarse los cursos de capacitación impartidos, por programas y especialidades, distribuidos por género e intervalos de edad, ya que en buena medida, será el instrumento que permita al INSAFORP, analizando los datos de inserción laboral, determinar las modificaciones de los programas formativos para que respondan a las necesidades reales de las empresas.

5.- CONCLUSIONES A OBTENER:

Los datos obtenidos en la investigación territorial, tal como se han descrito anteriormente, se deben reflejar en un documento, que identifique claramente el objeto de la investigación territorial, y que permita conocer de forma ordenada los datos básicos, referidos a territorio, medios productivos y económicos de que dispone su población los medios utilizados para el análisis, los aspectos primordiales de la investigación,

Como conclusión, el documento, de forma sistematizada, debe hacer constar los principales resultados que se infieran del proceso de análisis. Así, deberán constar las

¹⁷ Véase el proyecto enunciado en el apartado de propuestas, relativo a la modificación del sistema RED para incluir las necesidades de capacitación.

posibilidades de creación, y destrucción, de empleo en el territorio, en un período de tiempo determinado, 2 años, por sectores económicos, y ocupaciones¹⁸, que se obtendrá de las encuestas realizadas a las empresas, extrapolarlo los datos cuando se hayan utilizado muestras representativas, y teniendo en cuenta el margen de error, en función del tamaño de la muestra. Además, se tendrán en cuenta los Planes de inversión de las alcaldías, y otras obras públicas a realizar en el territorio, y las necesidades de contratación de personal que conllevan (normalmente solamente se contrata en el territorio el personal no cualificado y lo será en la modalidad de contrato de obra). Además, se obtendrán datos relativos a la aparición de nuevas ocupaciones, ya sea por el manejo de nuevas tecnologías, ya por la evolución de la propia ocupación.

Igualmente de las entrevistas con otros informantes claves, se obtendrán posibles yacimientos de empleo, y/o necesidades de inversión, en las que se cuantificarán las necesidades de mano de obra, lo que también deberá hacerse por sectores económicos y ocupaciones.

Los datos de creación de empleo, se cruzarán con los datos de desocupados inscritos en las Oficinas de Empleo, por ocupaciones, con el fin de determinar si existen los recursos humanos que permitan satisfacer la mano de obra que se requerirá. De no existir tal proporción de mano de obra en esa ocupación, debería formarse adecuadamente a trabajadores desocupados en otras ocupaciones, con el fin de que obtengan la cualificación necesaria en la ocupación demandada por el mercado.

De los datos de formación, y al no poder unir a la ocupación la demanda de formación¹⁹ (el sistema de formación salvadoreño contempla sólo 26 especialidades en el programa Habilitación y 31 en el programa empresa centro), se deberían contabilizar, por cursos, o agrupando las ocupaciones con necesidades de capacitación por sub áreas, con el fin de determinar las necesidades que demanda el mercado.

En definitiva, el informe debe permitir cumplir los objetivos propuestos:

¹⁸ Normalmente debería trabajarse con ocupaciones a 4 dígitos, para hacer más fácilmente comparables los datos por el lado de la demanda y de la oferta.

¹⁹ Es importante reseñar que el número de especialidades (cursos o carreras) homologadas, supone una seria limitación, a la determinación de una correspondencia entre ocupaciones y especialidades, por lo que debería ampliarse, en función de las necesidades del mercado, el número de especialidades.

- Obtener una visión general e integradora del mercado de trabajo en su conjunto económico – empresarial y laboral
- Determinar que ocupaciones están generando empleo en la actualidad, y en un plazo de 2 años, las tendencias y la aparición de nuevas ocupaciones.
- Cuantificar, y determinar los requisitos y requerimientos laborales, identificando las carencias de carácter profesional y/o formación, con el fin de formar la mano de obra que permita cubrir las necesidades detectadas

APARTADO 2.-

LIMITACIONES EN EL ANALISIS DE LAS FUENTES SECUNDARIAS:

En el estudio de las fuentes secundarias realizado para la aplicación de la metodología de análisis territorial en el Departamento de Ahuachapán, se ha observado una importante carencia de fuentes, así como, en algunos casos, la incongruencia de los datos obtenidos, que a continuación se exponen, reseñando las propuestas que consideramos pueden hacer útiles los datos obtenidos, como insumos en un proceso de análisis territorial.

Datos de empleo:

1.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no reporta información estadística sobre los contratos registrados, limitándose a comprobar la validez de los mismos, a registrarlos y archivarlos, sin ningún tipo de explotación, lo que debiera ser objeto de estudio, en tanto que dicha información es de gran importancia para el Análisis del Mercado de Trabajo. **En este sentido procede proponer a la Dirección General de Previsión Social y Empleo, la informatización del registro de la contratación, de tal manera que los datos de contratos registrados pueda ser una fuente secundaria que permita conocer la evolución de la contratación como instrumento de análisis del mercado de trabajo. Asimismo, el registro informático de los contratos, permitiría, dentro de un sistema informatizado de gestión de empleo, el cruce de la base de datos de contratos con la de buscadores de empleo, lo que permitiría mantener actualizada la información que de estos tienen las Oficinas de Intermediación.**

2.- Los datos de “buscadores de empleo” son sesgados, al no contemplar la situación de los buscadores en función de que hayan encontrado, o no, empleo, igualmente se han advertido problemas derivados de los cambios en los programas de inscripción de buscadores, en tanto que los buscadores inscritos en anteriores sistemas informáticos no han sido traspasados al nuevo sistema, por incompatibilidad de los sistemas. **Con el fin de evitar este tipo de disfunciones, todo cambio de sistema, debe permitir el**

trasvase uniforme de datos. En este sentido conviene no olvidar que el actual sistema, sin menoscabo de la consultoría que se desarrollará en los próximos meses, adolece de determinadas deficiencias que deberían ser corregidas, tal como se expone en el apartado de Proyectos.

3.- En relación con la oferta de empleo, si bien se obtienen datos que pueden ser analizados, la ubicación de las Oficinas de Intermediación, hace dificultoso analizar los datos correspondientes al Departamento de Ahuachapán, donde sólo existe una Oficina Local de Gestión de Empleo (OLGE), atendida martes y jueves por una única gestora, lo que supone que las ofertas captadas para intermediar, sean escasas. **Con el fin de mejorar la capacidad de intermediación de los Servicios de Empleo y en consonancia con lo señalado en el informe elaborado por los consultores Lic. Gerardo Larrocha y Lic. Miguel Barrio, se propone una triple actuación en relación con la Oficina de Ahuachapán:**

*** Traslado de su actual ubicación en la Universidad Panamericana, a dependencias de la municipalidad, y apertura todos los días de la semana.**

*** Participación, mediante el oportuno Convenio de Colaboración entre la Dirección General de Previsión Social y Empleo y la Alcaldía de Ahuachapán, del personal de la Unidad de Promoción Social del mencionado Ayuntamiento, que en la actualidad está compuesta por 7 trabajadores municipales, lo que supondría mejorar ampliamente la capacidad de atención de los Servicios de Empleo, fortaleciendo tanto éstos, como la aportación de la municipalidad en la mejora de las condiciones de trabajo, y por ende de vida, de los ciudadanos del municipio.**

*** Finalmente, la Oficina de Ahuachapán, y la Unidad de Promoción Social, deberán servir de referencia para el PROGRAMA EXPERIMENTAL DE EMPLEO, que aparece recogido en el apartado de Proyectos del presente informe, y cuyo objetivo no es otro que mejorando los niveles de intermediación, aumentar el número de trabajadores ocupados en el Sector Formal, con la mejora de los derechos sociales que ello supone.**

Se han analizado los datos relativos a demandantes (“buscadores”) de empleo, y de ofertas de empleo presentadas durante los meses de Junio y Julio, ya que, pese a haberse solicitado, no se ha conseguido que nos fueran facilitadas las ofertas del primer semestre, cuyo puesto de trabajo estuviera ubicado en el Departamento de

Ahuachapán²⁰. De los datos analizados, se desprende que el nivel de inscripción en los Servicios de Empleo es mínimo, ya que en los primeros ocho meses de 2.006, el número de inscritos es de 275²¹, cuando figuran un total de 11.775 desocupados²², lo que representa que sólo el 2,54% de los desempleados, se inscriben en las Oficinas de Intermediación. Los motivos de la escasa utilización de los mencionados servicios, deben buscarse básicamente en dos factores: el desconocimiento de la existencia de la Red de Oficinas de Empleo²³, junto con la distancia a la que se encuentra la misma, debido a la escasa implementación territorial de la Dirección General de Previsión Social y Empleo en el Departamento de Ahuachapán, que en la actualidad cuenta para este Departamento, con la Oficina Regional de Santa Ana, que presta básicamente los servicios de intermediación en el propio Departamento, los martes y jueves, en los locales cedidos por la Universidad Panamericana (situada en el Ayuntamiento de Ahuachapán), y atendida exclusivamente por una gestora de empleo. Asimismo, la Oficina Departamental de Sonsonete, presta servicios de intermediación en 5 municipios del Departamento de Ahuachapán, a través de una única funcionaria, la secretaria de la Oficina, que se dedica a ello de forma parcial²⁴.

La baja cantidad de demandantes inscritos, impide conocer realmente los datos de buscadores de empleo, siendo ésta una herramienta esencial para un análisis del mercado de trabajo, en el que se pretende extraer los datos de mano de obra disponible, y determinar si su cualificación es la que demandan las empresas del sector.

Con el fin de ampliar las bases de datos por el lado de la demanda, se proponen 2 acciones que debería realizar el MINTRAB:

a.-) Para evitar el desconocimiento del servicio, la realización de una campaña de captación de buscadores de empleo, con disponibilidad para el trabajo, por cuenta ajena o con posibilidades de autoempleo, que pueda determinar el potencial de mano de obra disponible y cualificarla en función de las

²⁰ La aplicación RED no permite seleccionar las ofertas por el ámbito territorial del puesto de trabajo, lo que supone una limitación al análisis.

²¹ Datos correspondientes a buscadores de empleo inscritos en el sistema RED del MINTRAB, correspondientes al período 1/01/06 a 31/07/06, en el Departamento de Ahuachapán.

²² Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 2004. DIGESTYC.

²³ En la reunión mantenida con miembros relevantes de la Corporación Municipal de Apaneca el día 27 de Julio, manifiestan que desconocían que existiera una Oficina de Intermediación en Ahuachapán.

²⁴ Sobre la distribución de la red de Oficinas de Empleo, nos remitimos al Informe elaborado por los Consultores Gerardo Garrocha y Miguel Barrio.

necesidades expresadas, no sólo por los propios buscadores, sino también, y principalmente, por las que demandan²⁵ los empleadores.

b.-) Para evitar la distancia a la Oficina de Empleo de Ahuachapán, cuya potenciación se pretende, sería conveniente la firma de Convenios por parte del MINTRAB, con las entidades públicas o privadas que intermedian en el Departamento de Ahuachapán, sin renunciar a las Municipalidades²⁶

Igualmente, existen dificultades en relación con el análisis de las ofertas en prensa, por cuanto, no existe prensa específica en el mencionado territorio, y el trabajo realizado por FEDISAL, sobre los anuncios en prensa, que en la actualidad se limita hasta el período de Mayo de 2.004, y que estimamos adolece de determinadas limitaciones, tales como el grado de desagregación, que no desciende en muchos casos al municipio, lo que dificulta su utilización en el presente Análisis Territorial.

Una vez analizadas las ofertas realizadas hasta Mayo de 2.004, se aprecian, tal como se preveía, 2 factores que limitan el aporte de esta fuente secundaria: por un lado, no existe prensa específica en el mencionado territorio, y la grabación de los datos obtenidos de FEDISAL, no tiene una sistemática, que permita, sin mayor tratamiento, el análisis de los datos obtenidos.

Para solventar este problema se propone, que por las Unidad que proceda²⁷, de acuerdo con el sistema organizativo del OML, que de forma centralizada se realice la captación de las ofertas de prensa, utilizando un sistema uniforme e informatizado, que contemple la distribución territorial de las ofertas publicadas y que facilite el análisis de series estadísticas, y que permita conocer no sólo las tendencias del mercado de trabajo, sino también las nuevas ocupaciones que

²⁵ Es importante reseñar que en este documento, y de acuerdo con la definición de OIT, se habla de **demanda de formación**, como la que requiere el mercado (los empresarios básicamente), y **necesidad de formación**, como la expresada por los trabajadores o desocupados.

²⁶ En este sentido véase el informe elaborado por los consultores Gerardo Garrocha y Miguel Barrio, y en el que de acuerdo con el Programa FOIL, se propone el fortalecimiento de las administraciones, incluidas las más cercanas al ciudadano, los Ayuntamientos.

²⁷ De acuerdo con el informe elaborado por la consultora Ana María Laseca, en el documento titulado "Propuesta de Observatorio para el Salvador" (pág. 38), podría realizarse desde el Observatorio Territorial de Santa Ana, si bien, es opinión de este experto que al no haber medios de prensa específicos en este territorio, y con el fin de no duplicar en su caso, los datos obtenidos, cuando el análisis corresponda a un territorio mayor, entendemos que la recogida de datos de prensa debería hacerse de forma centralizada. En este sentido indicar, que asimismo la consultora señala en el documento titulado "Programación 2006 y 2007" que está pendiente la oferta económica de FEDISAL para la grabación de los datos hasta 2.006..

aparecen en el territorio, así como los requisitos y capacitaciones necesarios para el desempeño de las nuevas ocupaciones²⁸.

Datos de capacitación:

4.- En relación con los datos de cursos realizados en el Departamento de Ahuachapán, los datos han sido solicitados a la UTI, en tanto que en el OML, los datos existentes respecto al mencionado Departamento sólo son realmente analizables los correspondientes al Programa Habilitación, ya que figura la especialidad y el ámbito territorial, si bien sería deseable una mayor desagregación por especialidades, género y edad. Los datos correspondientes a los programas Empresa – Centro y Formación Continua, no han podido ser obtenidos en base a los mismos parámetros. Si bien con fecha 30 de Agosto de 2.006, han sido facilitados los datos estadísticos referidos a los mencionados Programas. Una vez obtenidos los datos, deberían identificarse los participantes en los cursos a efectos de determinar su nivel de inserción, así como de seleccionar alumnos como informantes claves. **En este sentido se propone que el INSAFORP tenga de manera fácilmente explotable los datos de cursos realizados, por programa, año, género, especialidad, tal como se establece en los indicadores que se desarrollan en el apartado 3 de este documento. Esa información debería ser accesible desde la página web del INSAFORP.**

5.- En relación con los centros colaboradores, se ha constatado la inexistencia de Centros Colaboradores fijos en el Departamento de Ahuachapán, con excepción del correspondiente a Infocentro, homologado exclusivamente en Aplicación de software. **Con el fin de complementar adecuadamente el número de Centros Colaboradores fijos, como elemento colaborador en la política de empleo-formación en el territorio, se considera, en consonancia con las expectativas de la creación de empleo y la consecuente necesidad de capacitación, en el ámbito del ecoturismo²⁹, la creación de un pequeño Centro de Formación, en colaboración con la Asociación Cívica “Ahuachapán en marcha”, que podría incluso aportar los locales para la**

²⁸ No procede desarrollar en mayor medida el presente apartado, en cuanto por la Consultora Ana María Laseca, se facilitó el producto denominado “Oferta empleo en prensa”, y en el documento “Programación 2006 y 2007”, ya menciona el objetivo del desarrollo por parte de la UTI de una base de datos para la recogida de los anuncios en prensa.

²⁹ Téngase en cuenta que el informe elaborado por los consultores Gerardo Larrocha y Miguel Barrio, propone que se especialice el Centro de Formación de ASIGOLFO en un centro de referencia y especialización en el Sector Turístico.

instalación del mencionado centro, y la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR), como elemento promotor del turismo en la Comarca, con la supervisión técnica del INSAFORP y la AECI, que permita el desarrollo integral de un proyecto formativo en el ámbito de la hostelería. En este sentido parece adecuado recordar el trabajo que con el patrocinio del INSAFORP, se ha venido realizando en el área del turismo en las jornadas denominadas “Intercambio de Normas de competencia laboral, desarrollo curriculares y experiencias de certificaciones en el Sector Turismo y la Homologación de Normas Técnicas de Competencias Laborales Priorizadas”, y que sin duda permitirá relanzar el proyecto de ecoturismo que el Departamento de Ahuachapán debe poner en marcha, tal y como ya figuraba en la Propuesta Territorial, denominada “Región de los Volcanes”, producción de ecoturismo y café, incluida en el Proyecto Nación.

También sería deseable, y promovido por el Ministerio de Agricultura, o alguna de las asociaciones empresariales ligadas al Sector Primario, dotar al Departamento de Ahuachapán de un centro de Formación, en especialidades agropecuarias, debido al importante aporte que este sector, claramente estratégico no sólo en el Departamento, sino en la Región Occidental, supone al PIB, así como por tratarse de un sector claramente creador de empleo. En este sentido, véase el trabajo que viene realizando el MAG a través del Programa PROMODER-MAG, que cuenta con la colaboración de entidades tales como la AECI,

Datos socio-económicos:

6.- En relación con las empresas existentes, y de la que en cierta medida deberían extraerse informantes claves, así como las perspectivas de creación de empleo, se han analizado los datos obtenidos de las “planillas” del ISSS en el período 2001 a 2006, habiéndose observado una desaparición de empresas muy significativa, al haber disminuido de 435 empresas en 2.001, a 31 empresas en 2.006, lo que ha supuesto realizar un nuevo análisis de la bases obtenidas del ISSS, y habiéndose solicitado la explotación directa a la UTI, con el fin de determinar la validez de los datos obtenidos. En este sentido, se ha constado que ninguna de las 37 empresas registradas en la Oficina de Empleo de Santa Ana, que tienen su sede en el Departamento de Ahuachapán, y que han presentado ofertas en el año 2006, con un número de trabajadores en plantilla, que

oscila entre 1 y 35 trabajadores, y de las que al menos 13 empresas declaran plantillas superiores a los 10 trabajadores y que por lo tanto deberían cotizar al INSAFORP, figura como cotizante a efectos del ISSS³⁰.

Curiosamente, la Alcaldía de Ahuachapán, a través de su gerente³¹, facilitó a este consultor un listado de más de 1.330 empresas, (la mayor parte microempresas), haciendo constar que no sabían cuales de ellas estaban en la actualidad funcionando o no, y que es el utilizado para el pago de impuestos.

Ello supone que un importante número de trabajadores que en la práctica, trabajan en la economía formal³², no están generando cotizaciones³³ que permitan, aumentando los ingresos por cuotas del INSAFORP, disponer de mayores recursos para mejorar la capacitación de los desempleados, meta que deben compartir INSAFORP y MINTRAB, y que beneficiaria, en gran medida a las Alcaldías.

Téngase en cuenta que Ahuachapán presenta una proporción de empleo formal muy inferior a la media nacional, ya que en este departamento no se llega al 1% mientras que el conjunto del país, la economía formal supera el 20%. Por lo que se refiere al empleo formal femenino la proporción en Ahuachapán es ligeramente inferior a la media del país, 38,4% frente al 41,4%. Se podría señalar, por tanto, que Ahuachapán se caracteriza por una acusada subrepresentación del empleo formal. El peso de la informalidad del empleo, que en el caso de Ahuachapán asciende al 99%, es importante en regiones en las que la actividad agropecuaria es preponderante y en este caso presenta claras similitudes con el resto de departamentos de la región occidental.

³⁰ Se han cruzado los datos de las empresas, con las bases de datos del ISSS en todo el territorio nacional, con el fin de poder detectar que fueran filiales de otras empresas, o estuvieran encuadradas en otro Departamento, siendo en todos los casos el resultado negativo. Se adjuntan los ficheros que contienen los mencionados datos como ANEXO V

³¹ Reunión mantenida el 15/08/06 con el Licenciado Mauricio Antonio Segovia Villalta, Gerente General Municipal de Ahuachapan, también se mantienen reuniones con Mario César la Romana, Gerente de Recursos Humanos y con Rommell Jiménez, responsable del Departamento de Promoción Social. Se adjunta como ANEXO VI el fichero que contiene el documento facilitado.

³² Al tratarse, en múltiples casos de empresas de más de 10 trabajadores, deberían estar encuadradas, sin ningún tipo de restricción, en la economía formal y abonar cotizaciones por formación al INSAFORP.

³³ Es evidente que la falta de cotización, no sólo afecta a los derechos de los trabajadores a su formación, sino también a los derivados de asistencia sanitaria, jubilación, etc., si bien ello, aún sin ser el motivo del presente informe, si debiera ser especial motivo de preocupación, especialmente en el MINTRAB, por tener las competencias en materia laboral y de Seguridad Social.

Tal como consta en el informe de la OIT³⁴ *“Los países con mayor informalidad y menor cobertura de seguridad social (Bolivia, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Paraguay) coinciden con aquellos que también tienen menor producto por trabajador”*, lo que condiciona no sólo la productividad del territorio, sino también la cobertura y los derechos de los trabajadores, las posibilidades de desarrollo de las empresas, al no poder solicitar créditos, ni acceder a otros programas de desarrollo y asistencia técnica. Con el fin de ampliar el peso de la denominada economía formal, debería elaborarse un plan de trabajo específico, cuya competencia excede a esta consultoría, pero que debería promover el MINTRAB, relativo al traspaso de microempresas de la economía informal a la formal, así como desarrollar un programa de seguimiento de aquellas empresas que, incluso excediendo de 10 trabajadores, no cotizan al sistema de Seguridad Social.

Las conclusiones obtenidas, reflejan una importante carencia de datos fiables provenientes de las fuentes secundarias, y lleva a plantear la necesidad de realizar un levantamiento de todas las empresas que operan en cada uno de las distintas Municipalidades, lo que debería realizarse mediante convenio entre el MINTRAB y el Ministerio de Economía, con cada una de las alcaldías, y mediante la financiación de los salarios de los agentes encargados de realizar el mencionado levantamiento. Los resultados, independientemente de los insumos que aportaría al análisis del mercado laboral, en aspectos tales como estructura económica del municipio, necesidades reales de capacitación, etc., serían especialmente importantes para los Municipios en cuanto les permitirían actualizar sus censos de empresas, y el probable aumento en la recaudación municipal derivada de los impuestos, así como para el Ministerio de Economía y el de Trabajo y Previsión Social, por los mayores impuestos y cotizaciones recaudados.

7.- En relación con los datos de población y otros factores, se ha analizado en el ámbito Departamental el Mapa de Pobreza, obteniendo los indicadores municipales, si bien, por la metodología empleada, y en aquellos aspectos que no sean censales, sino que sean derivados de la EHPM Ampliada, *“deben ser utilizados más con fines de establecimiento de una línea de base para cada municipio y compararse exclusivamente*

³⁴ Panorama laboral 2005. América Latina y El Caribe. OIT

en el tiempo para el mismo municipio”, los propios autores indican que no debe ser utilizado como indicadores comparativos³⁵.

8.- En relación con los datos obtenidos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, indicar que los indicadores facilitados lo son a nivel Departamental, si bien referidos a 2.004, no constando que al día de la fecha se haya publicado la Encuesta correspondiente a 2.005.

No obstante y en relación con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, se ha comprobado la existencia de determinados estudios, que sin figurar en la Encuesta, pueden ser solicitados a DIGESTYC, y así se ha localizado en el Centro de Documentación e Información del INSAFORP, información relativa a una mayor explotación de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2000, referida a empleo, capacitación, etc., por género, áreas y grupos de edad, que podrían ser de gran utilidad. El mencionado informe, es producto de la solicitud planteada en su día por INSAFORP³⁶ a la DIGESTYC, con el fin de incluir una serie de cuestiones relativas a empleo y capacitación, si bien el tratamiento final de la misma, realizado por FEDISAL, “Análisis de la Información procesada en el Módulo sobre Formación Profesional de la Encuesta de Hogares Múltiples 2.000” (Diciembre 2.002), arroja serias limitaciones, derivadas básicamente de la escasa cumplimentación de las preguntas sobre capacitación³⁷. No obstante, se considera útil en el sentido de determinar las necesidades de formación³⁸, señaladas por los desempleados y los ocupados y que desciende hasta el nivel de Departamento.

En este sentido, parece conveniente, con el fin de poder realizar series estadísticas que permitan un análisis en el largo plazo más racional, firmar un convenio con DIGESTYC, de características similares a las establecidas en el documento antes mencionado, que permita ver la evolución de las variables de empleo-formación en

³⁵ Presentación de Carlos Briones, Director de FLACSO – El Salvador. Mapa de pobreza. Tomo II. Indicadores para el manejo social del riesgo a nivel municipal. FISDL y FLACSO. Septiembre 2005.

³⁶ Según información facilitada por el Licenciado Roberto Ponce, gerente del OML

³⁷ , “Análisis de la Información procesada en el Módulo sobre Formación Profesional de la Encuesta de Hogares Múltiples 2.000” (Diciembre 2.002) FEDISAL. Pág. 11: “ *Es muy importante destacar que los porcentajes que representan a aquellas personas que no respondieron son altos. Este detalle influye fuertemente en la estimación final de la demanda global de capacitación expresada por la población encuestada. Esta influencia está dada por la razón de que, mientras más pequeña sea la muestra, menos puede inferirse de ella dada la poca representatividad que tiene. Las conclusiones basadas en porcentajes de personas que respondieron a las preguntas menores al 10%, no tienen la representatividad necesaria para poder inferir y calcular una demanda de capacitación.*”

³⁸ No confundir con la demanda de formación, que es la que se infiere de las necesidades de las empresas.

el largo tiempo. No obstante, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, con un mínimo porcentaje de respuesta en las preguntas establecidas en esas Áreas, y la explotación que de ellos hizo FEDISAL, pudiera parecer más adecuado, y en ese sentido la valoración económica del coste de uno u otro análisis pudiera ser un factor determinante, que en INSAFORP, con la colaboración del MINTRAB y la cobertura de AECL, diseñara un proyecto propio de levantamiento de datos, que además de permitir la obtención de datos fiables, mediante sistema de encuestas y tabulación de resultados, que permita analizar además la “evaluación de impacto” que los distintos Programas Formativos del INSAFORP, y especialmente los Programas Empresa – Centro y el Programa de Habilitación para el trabajo (HABIL)³⁹, tiene en la inserción laboral.

³⁹ Ya que son los destinados a formación inicial, y/o a impartir a desocupados.

APARTADO 3.-

INDICADORES:

Se pretende diseñar una serie mínima de indicadores simples, que permitan obtener información clara y sencilla, fácilmente explotable, que pueda ser tratada mediante series estadísticas, y que sirva al Observatorio del Mercado Laboral, así como a cualquier otra organización que estudie el mercado de trabajo, a analizar la realidad del mercado, la evolución del mismo a lo largo del tiempo, que permita, en la medida de lo posible, identificar la población meta que define el Programa FOIL⁴⁰, y que, en todo caso, identifique a la mujer como colectivo específico, que pueda ser analizado de forma independiente y transversal.

3.1 EMPLEO:

Las estadísticas que publica el MINTRAB adolecen de grandes defectos, como se ha ido mencionando a lo largo del presente documento, y ello es así, por cuanto la información no es temporalizada adecuadamente, no se encuentra actualizada⁴¹ de forma que permita ser sistematizada y analizada en series temporales.

En materia de **demandantes de empleo** (buscadores de empleo), en términos europeos, el desempleo se mide con carácter mensual, al último día de cada mes, en base a los demandantes inscritos en el mes, más los existentes el último día del mes anterior que continúan demandando empleo, menos los demandantes que en el mes, por cualquier causa: colocación⁴², fallecimiento, emigración, o dejar de tener disponibilidad como buscador de empleo, dejan de ser demandantes activos. Pudiera ser quizás arriesgado, con los índices actuales de utilización de los servicios de empleo, utilizar el concepto antes explicado, pero si tenemos en cuenta, que por este consultor se apuesta por el

⁴⁰ Documento de Formulación del Programa Regional: Formación ocupacional e Inserción Laboral América Central y República Dominicana de la AECI. Página 5.

⁴¹ En este sentido sería muy conveniente, como ya se ha expuesto anteriormente que el sistema RED, permitiera detectar automáticamente la situación de contratación de los demandantes de empleo inscritos, para lo que sería aconsejable que se cruzara con un sistema informatizado de registro de contratos (que debería crearse, tal como se menciona en este documento), y con los propios datos del ISSS, de trabajadores que fueran dados de alta en alguna empresa

⁴² Ver nota anterior.

fomento de las Oficinas de Intermediación, como referente en la búsqueda de empleo y en el fomento de las políticas activas de empleo, en un plazo adecuado, el número de buscadores inscritos se debería aproximar al número de desempleados que quieren y pueden trabajar y buscan empleo, es decir a las cifras de paro establecidas por la DIGESTYC. Este indicador que debería desagregarse a nivel municipal, y departamental, y debería estructurarse como mínimo por intervalos de edad, género, nivel de estudios, y grandes grupos de ocupaciones.

Asimismo debería de obtenerse un indicador de **ofertas gestionadas**, que agrupara las colocaciones⁴³. Debería tener también carácter mensual, y agrupar como mínimo las ofertas gestionadas, con las colocaciones obtenidas, ordenándolas por sectores de actividad, municipio, o en su caso, Departamento, y grupos de edad y género de los puestos ofertados. En otro ítem, deberían figurar las **colocaciones gestionadas**⁴⁴, con la misma desagregación, pero modificando en el ámbito territorial el municipio del puesto de trabajo, por el municipio donde habite el trabajador. En este sentido, y en tanto que proporcionaría una información importante de **movilidad laboral**, sería conveniente poder tratar de forma sistematizada, para su posterior explotación y análisis, la divergencia entre los datos de localización del puesto de trabajo y del trabajador que lo ocupa. Este análisis debería hacerse por municipio, intervalos de edad y género.

3.2 CONTRATOS:

El MINTRAB, debería diseñar una aplicación informática, que permitiera obtener de forma mensual, los datos relativos a los contratos registrados en sus Oficinas. Debería obtenerse como mínimo el tipo de contrato, la ubicación del puesto de trabajo, el sector económico de la empresa⁴⁵, la ocupación, y los datos de edad (por intervalos) y género del trabajador@.

⁴³ Ver nota anterior.

⁴⁴ La diferencia fundamental con las ofertas gestionadas, es que éstas son las ofertas presentadas por los empresarios, mientras que las colocaciones gestionadas, recogería los datos de aquellos candidatos que han sido contratados, por la gestión de la Oficina de intermediación, para cubrir las ofertas presentadas.

⁴⁵ Según clasificación CIIU.

3.3 DATOS DE EMPRESAS:

Tal como viene realizando el INSAFORP, se debe continuar el tratamiento de los datos de empresas y trabajadores que cotizan al ISSS, si bien incluye básicamente sólo el sector formal. No obstante, deben tratarse los **datos de empresas**, de tal forma que puedan ser explotados, mediante series estadísticas de carácter mensual o anual, según en cada caso se precise, como mínimo, por tamaño de la empresa, sector económico, ámbito territorial (descendiendo al nivel municipal, y permitiendo su agrupación a nivel Departamental) y número de trabajadores, distribuidos por intervalos de edad y género.

Igualmente con los datos obtenidos de las planillas del ISSS, se deben diseñar indicadores que permitan conocer la realidad de la **población ocupada en la economía formal**, conociendo los datos de trabajadores, con desagregación por intervalos de edad y género, por sectores de actividad económica, por tamaños de empresas, por ámbitos territoriales, etc.

El análisis de los datos, debe permitir poner de manifiesto, en el corto plazo, desapariciones masivas de empresas, con el fin de que las autoridades competentes puedan adoptar las decisiones políticas que correspondan.

3.4 FORMACIÓN:

Las estadísticas de **cursos realizados y alumnos capacitados** que publica el INSAFORP, son de las más desarrolladas, si bien adolecen de algunos defectos que pueden ser corregidos, de tal forma que permita conocer los mismos datos, y explotados mediante parámetros similares, para todos los Programas de capacitación. En este sentido es necesario conocer como mínimo, agrupados por ámbito territorial (descendiendo al nivel municipal y pudiendo agregarse a nivel superior, Departamental o Nacional), por área, sub-área, curso o carrera (según se trate del programa Hábil o el empresa-centro), y número de alumnos capacitados, por intervalo de edad y género.

Igualmente, y para detectar las necesidades y demandas de capacitación, de implementarse en la aplicación informática del sistema RED⁴⁶, por el MINTRAB, un proceso, tal como está definido en este documento, de grabación de los datos relativos a la formación ocupacional, deberían obtenerse datos de necesidades de formación expresadas por los desempleados, o demanda de formación, ya fuera de los datos regresados por los empresarios que han demandado buscadores de empleo a los que rechazan, ya de la necesidad apreciada por el gestor de empleo en relación con un demandante concreto, en función de sus carencias en las ofertas a las que ha sido remitido. El indicador obtenido, debería de manera inmediata, permitir la organización de cursos de capacitación para cubrir las **carencias de formación** en un territorio determinado. El mencionado indicador, debería estar estratificado por nivel académico, intervalos de edad y género, nivel académico, y debería obtenerse a nivel municipal y ser agrupable a nivel superior (supramunicipal, departamental, etc.).

Finalmente, de los datos grabados en RED sobre cursos realizados⁴⁷, se podría obtener de forma sistematizada, el **nivel de inserción de alumnos capacitados**, por curso-carrera (según programa Hábil o empresa-centro), sub-área, o área, agrupados por ámbito territorial (descendiendo al ámbito municipal), desagregado por intervalos de edad y género, e intervalos de tiempo desde la finalización de la capacitación hasta la colocación. Para ello, se debería tener en cuenta el número de alumnos egresados de cursos impartidos en cualquier programa, inscritos en el sistema RED y teniendo en cuenta los cruces de datos⁴⁸, con el ISSS y con el registro informatizado de contratos.

⁴⁶ Según propuesta que consta en este documento sobre detección de necesidades y demanda de formación. Apartado 4 del documento.

⁴⁷ Ver Apartado 4 del documento.

⁴⁸ Los cruces de datos, deberían realizarse a través del DUI, campo común a todas las bases de datos.

APARTADO 4.-

PROYECTOS QUE SE PROPONEN:

A lo largo del documento, se han ido exponiendo determinados proyectos que entendemos que podrían mejorar el análisis de las fuentes, para un análisis territorial, así como para la mejora de determinados aspectos que influyen en la calidad de empleo en el Departamento de Ahuachapán.

A continuación, de forma sistematizada, se desarrolla cada uno de los proyectos enunciados, entendiendo que muchos de ellos pueden no ser competencia de un único promotor, sino que deben realizarse de forma coordinada por los distintos Organismos y Entidades.

4.1.- MODIFICACIÓN DEL SISTEMA RED.

Aún cuando la aplicación RED, creada para el Servicio de Empleo del MINTRAB, por FEDISAL, está en estos momentos recién puesta en funcionamiento y permite el trabajo en red, en tiempo real, en las distintas Oficinas de Intermediación⁴⁹, y aún cuando está pendiente una consultoría a desarrollar en los próximos meses, parece adecuado introducir modificaciones que la hagan no sólo más útil para la intermediación, sino que la conviertan en un instrumento eficaz en materia de gestión de empleo, trascendiendo además, al ámbito de las necesidades de formación. Una vez puestas en funcionamiento los requerimientos técnicos, debería formarse a los gestores de formación en el manejo de la nueva aplicación, con el fin de potenciar su correcta aplicación.

Así, se propone, que se incluyan los siguientes aspectos:

- Cruce diario con las bases de datos de contratos⁵⁰ y con las afiliaciones del ISSS, que permita mantener la situación de los buscadores de empleo actualizada, de tal forma que una vez se produzca la colocación, el buscador pase a situación de no activo, y la mencionada demanda no vuelva a considerarse activa, hasta que

⁴⁹ Ver informe de los consultores Gerardo Larrocha y Miguel Barrio.

⁵⁰ Ver punto 4.2, donde se propone la creación de un sistema de registro de contratos.

el ciudadano, una vez pase nuevamente a situación de desocupado⁵¹ vuelva a inscribirse nuevamente en la Oficina de Empleo. Los buscadores inscritos, podrían estar en cualquiera de las siguientes situaciones: activos, ocupados (y por lo tanto no intermediarían), o en situación de mejora de empleo (intermediarían, pero no contarían como desocupados. De esta forma, el sistema contaría los desocupados inscritos.

- Introducción, en el sistema RED, de aspectos relativos a carencias de formación, en una doble vía: la que de forma subjetiva aprecie el propio buscador, en tanto que señale su necesidad de capacitación en una determinada materia, y la que pueda apreciar el gestor de empleo, tanto en función de las limitaciones del buscador de empleo que se inscribe, como de la información que reciba de los empresarios en relación con los buscadores asignados a una oferta, y que hayan sido rechazados por su falta de capacitación. De esta forma, se podría filtrar a través del sistema las carencias de formación en una determinada especialidad, y con ello, se permitiría que el INSAFORP programara cursos que se demandaran desde la Oficina de Empleo, así como ésta, podría buscar alumnos para que participaran en cursos del INSAFORP que fueran organizados por otras entidades. Con esta medida se conseguiría el fortalecimiento de ambas Administraciones, haciendo del sistema RED un elemento de cooperación entre las mismas. Esta modificación, requeriría la creación de como mínimo 3 campos: código del curso requerido (se deberían codificar todas las especialidades, y deberán ser codificables a nivel de área, sub área y curso o carrera), fecha de inclusión del curso y sistema de captación (por demanda del trabajador, por necesidad detectada del promotor o por información del empresario)
- Creación de dos campos, relativos a cursos realizados. El campo debería contar con el código del curso recibido (la codificación debería coincidir con lo señalado en el punto anterior) y fecha del curso recibido (opcionalmente se podrían incluir los campos de número de horas y de evaluación del alumno durante el curso, si procediera). Este campo debería ser un importante instrumento con el que fomentar la inserción de los alumnos capacitados, así como una herramienta en la intermediación, ya que permitiría filtrar los datos

⁵¹ No obstante, podría existir un término que denominaremos “mejora de empleo”, con el fin de que aún estando empleado, el trabajador se ponga a disposición de los Servicios de Empleo para que le localicen un puesto de trabajo mejor, o complementario, cuando se encuentre subempleado.

directamente desde la capacitación realizada, sin tener que recurrir a la ocupación.

- Inclusión de 3 campos dedicados al autoempleo. Está interesado en el autoempleo, fecha y proyecto de autoempleo.
- Modificación de la aplicación, en el sentido de no computar por cada titulación facilitada por el buscador, un nuevo buscador, sino permitiendo que un único buscador tenga asignadas varias posibilidades de titulaciones académicas.
- Tratamiento sistematizado de los datos que se encuentran en RED, con el fin de obtener los indicadores definidos en el apartado 3.1.
- La implementación de los campos mencionados, no debe suponer la pérdida de datos, y el cambio de sistema, cuando procediera, debe en todo caso, permitir el trasvase de los datos de un sistema a otro.

4.2 CREACIÓN DE UN REGISTRO INFORMATIZADO DE CONTRATOS.

Con el fin de facilitar el análisis de los datos de contratos, se propone, al MINTRAB, la creación de un registro informatizado de contratos, que funcione en RED, y que permita en el momento de la grabación de un contrato, rescatar los datos del sistema de intermediación (de empresa y de trabajador), cuando ya estuvieran introducidos, que asigne un número al contrato, y que sistematice el DUI del trabajador, el número de la empresa (NIT), tipo de contrato, la ubicación del puesto de trabajo, el sector económico de la empresa, la ocupación (a 4 dígitos), la edad y el género (si bien la mayor parte de estos datos estarían rescatados de los datos disponibles en RED) y que además permita obtener de forma mensual, los datos relativos a los contratos registrados en sus Oficinas (indicador señalado en el apartado 3.1).

4.3 AMPLIACIÓN DEL NÚMERO DE ESPECIALIDADES HOMOLOGADAS.

En el proceso de análisis del mercado laboral, se ha detectado la carencia de formación específica, en aquellos aspectos que mas empleo es previsible que generen. Para ello, se propone que el INSAFORP, lleve a cabo la ampliación del número de especialidades homologadas, en el programa HABIL, de tal manera que se recojan aquellas actividades que más empleo generan, y especialmente hostelería y turismo, y agricultura y pesca.

En este sentido, y ante la dificultad en el acceso a centros de formación homologados, se recomienda el análisis de posibles nuevas vías de capacitación, ya sea a través de convenios con radios (o televisión) para la programación de cursos no presenciales⁵². Es evidente que la realización de estos cursos exige un nuevo diseño metodológico, así como de medios didácticos adecuados a una nueva modalidad de impartición.

4.4 COMPROBACIÓN METODOLÓGICA DEL ESTUDIO DE MERCADO REALIZADO EN LA REGIÓN ORIENTAL

Tal y como se señala en el apartado de consideraciones previas, sería conveniente, una vez transcurridos casi 4 años, desde la realización del análisis territorial elaborado por SOMOS para el INSAFORP, en el que aparecen, entre otros, unos resultados de creación de empleo para 2.006 de entre 34.721 y 57.493 nuevos empleos en el área objeto de estudio, y con el fin de determinar la validez del análisis, sería aconsejable que el INSAFORP, realizara un proyecto tendente a conocer cual ha sido la población que se ha incorporado al mercado de trabajo, que cursos de capacitación se han realizado, comprobando que proyectos se han cumplido y cuales no, lo que sin duda permitiría validar definitivamente el modelo realizado en 2.001, y del que se podrían obtener experiencias positivas.

4.5 COORDINACIÓN DE LAS DISTINTAS ESTRATEGIAS INVERSORAS.

En el análisis de la documentación obtenida, así como en las reuniones mantenidos con informantes claves, se ha detectado que existe una importante descoordinación en materia de estrategias inversoras, derivada de la multiplicidad de actores que intervienen en la promoción, diseño y ejecución de proyectos en la República de El Salvador. Con el fin de rentabilizar los distintos estudios realizados y con el ánimo de coordinar actuaciones, en tanto que el INSAFORP participa en la mayor parte de los proyectos, sería oportuno diseñar un Procedimiento de registro de estrategias de inversión, de tal manera que cualquier posible promotor o ejecutor de un proyecto, pudiera conocer la documentación existente, y el grado en el que se encuentra el proyecto en cuestión. El sistema, que debería ser informatizado, debería alimentarse

⁵² Se recomienda ver la experiencia en esta materia desarrollada por Radio ECCA en Canarias, que ya se ha extrapolado a múltiples territorios, dentro y fuera de España. En la actualidad se están realizando en el extranjero proyectos de capacitación en Sudamérica y África.

de los insumos de los distintos proyectos, de tal forma que por palabras claves: ámbito territorial, materia, fuentes, documentos analizados, promotor, ejecutor, responsable, se pudieran determinar los proyectos existentes que podrían ser complementarios al que cualquier entidad estuviera dispuesto a promover.

4.6 MEJORA DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL INSAFORP

A lo largo de mi estadía en el INSAFORP, he comprobado que el sistema de comunicación interna, ofrece, casi en tiempo real, multitud de informaciones relativas a los distintos Proyectos en que el INSAFORP está implicado. No obstante, analizando la comunicación externa del INSAFORP, se aprecian en su página web, importantes carencias, referidas a la falta de actualización de la página (ofrece datos poco actualizados), o al acceso externo de los datos del Departamento de documentación.

Con el fin de mejorar los mencionados aspectos, se propone que la página WEB del INSAFORP, sea rediseñada, siendo accesible por todos los usuarios, los indicadores mencionados en el apartado 3.3, así como poniendo a disposición de los usuarios todas las referencias documentales con las que trabaja el INSAFORP, incluidos por supuesto, todos los estudios elaborados por el OML⁵³.

Asimismo en la mencionada página, debería poder implementarse un nuevo instrumento, que permita conocer las necesidades de formación de los usuarios finalistas.

4.7 IMPLEMENTACIÓN EN LA PÁGINA WEB DEL INSAFORP DE UNA HERRAMIENTA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.

Previa identificación, y aportación de datos que permitan la correspondiente localización del solicitante, debería crearse una herramienta informática que permita conocer las necesidades de capacitación apreciadas por ONG, ADESCOS, Alcaldías, las propias empresas con fines de contratación, asociaciones empresariales...

⁵³ Sorprende conocer que el documento que está en fase de elaboración denominado “Demanda de capacitación y Formación Profesional y Propuesta de un Programa de Capacitación para el Sector Turismo: Rama de Hoteles y Restaurantes), fuera desconocido en CORSATUR, entidad con competencias en el sector turístico.

Se pretende que INSAFORP, pueda conocer en tiempo real las necesidades de capacitación que puedan formular cualquier grupo social o Administración, con el fin de adaptar, según las disponibilidades presupuestarias, las necesidades de formación manifestadas por los mencionados grupos. Las solicitudes presentadas debieran ser analizadas por el departamento correspondiente, y en su caso, una vez consideradas viables, tramitarse por el sistema convencional.

4.8 MEJORA DEL SEGUIMIENTO DE LOS FONDOS DESTINADOS A FORMACIÓN

Tal como se ha mencionado en este documento⁵⁴, se ha detectado que existe un alto nivel de descoordinación en relación con la recaudación de fondos, lo que permite que existan importantes recursos económicos que debieran utilizarse en materia de Formación, que se están despreciando. Con el fin de resolver esta problemática, y previos los análisis que se estimen oportunos, se propone, la realización de un convenio entre las partes que proceda⁵⁵, con el fin de diseñar las medidas oportunas de comprobación de las empresas que debiendo cotizar al Seguro Social y al INSAFORP, no cotizan.

De los datos analizados, se observa que en Departamentos como en el de Ahuachapán, ha disminuido de una forma muy considerable el número de empresas y de trabajadores cotizantes al sistema, que supone que entre 2001 y 2005⁵⁶, el número de empresas haya descendido de 530 a 38, y el número de trabajadores del sector formal, haya bajado de 4.300 a 551. Ello supuso que el INSAFORP, recibiera para gastos de formación, en 2005, menos de la séptima parte de lo recaudado en 2001⁵⁷

4.9 ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMPLEO EXPERIMENTAL:

Dentro del Proyecto de fortalecimiento de las Administraciones y de coordinación administrativa, se mencionó en el apartado segundo punto 3, la necesidad del traslado de la Oficina de Empleo a la Unidad de Promoción y Desarrollo, y el

⁵⁴ Véase el punto 6 del Apartado Denominado "Limitaciones al análisis de las fuentes secundarias"

⁵⁵ Ministerio de Economía, MINTRAB, ISSS, INSAFORP, Alcaldías.

⁵⁶ Datos medios anuales, obtenidos de los ficheros que el ISSS facilita al INSAFORP.

⁵⁷ Se pasó de recaudar en el Departamento de Ahuachapán, de 74.098,83 a 10.916,88. Elaboración propia de los datos extraídos de INSAFORP.

trabajo conjunto entre ambas Administraciones. Este objetivo no debe estar reñido con el objetivo de hacer aflorar la economía formal. Con el fin de cumplir con este triple objetivo, se propone la elaboración de un Plan de Empleo Experimental, en el Municipio de Ahuachapán, que permita la colocación de 250 trabajadores en un período de 12 meses, preferentemente en el Sector Formal.

Dicho programa, debe ser además compatible con un programa de aprendices, diseñado por el Consultor Miguel Barrio, a desarrollar en la Municipalidad de San Pedro Tuxtla.

El Plan, se adjunta en documento ANEXO VII, con los objetivos, metodología, instrumentos, y medios necesarios.

4.10 DISEÑO DE ACTIVIDADES DE MEJORA DE LA CREACIÓN DE EMPLEO EN EL DEPARTAMENTO DE AHUACHAPÁN.

A lo largo del documento, y aún sin haber realizado en términos estrictos el análisis territorial del Departamento de Ahuachapán, debido a las limitaciones planteadas, se pretende recoger de forma conjunta y simple algunos proyectos de yacimientos de empleo, que han sido mencionadas en las diversas entrevistas realizadas, o bien han sido objeto de reflexión, de las múltiples lecturas realizadas por este consultor.

Así dentro de un programa, en estudio, que propone “Ahuachapán en Marcha” relativo al ecoturismo, y que pudiera coincidir en lo básico con el planteamiento del Programa Café, se propone que se analice de forma adecuada un programa de fomento y desarrollo del ecoturismo, tomando como posible experiencia la utilización de plantas cafeteras como centros de restauración y hostelería, y el consecuente incremento de mano de obra, y ahondando en la diversificación propiciada desde los Programas del Sector primario promovidos por AECI.

Igualmente, y partiendo de las posibilidades que otorga la economía de alcance, se estima que la creación de dotaciones turísticas y sostenibles, tales como un mariposario (el Departamento de Ahuachapán cuenta con una extensa y preciosista diversidad de mariposas), cultivos de especies florales (como el existente en la

Cooperativa de Las Colinas), o el diseño de rutas para ecoturismo, en la que se podrían obtener productos del campo, cultivados artesanalmente, conocer técnicas de cultivo, disfrutar de paisajes, comidas (elaboradas en el propio medio), podrían y deberían servir como atractivos adicionales, en el desarrollo turístico del Departamento.

En este aspecto, sería interesante, desarrollar un trabajo de campo, con el fin de determinar que posibilidades de creación de este tipo de actividades se plantean desde las municipalidades, dando amplia participación a los Adescos y otros colectivos sociales.

4.11 REALIZACIÓN DE UN ESTUDIOS SOBRE LA INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA INFORMAL

Tal como hemos señalado de forma reiterada en el presente informe, el peso de la economía informal en la República de El Salvador, es especialmente importante, llegando a su extremo máximo en el Departamento de Ahuachapán, donde supone el 99% de la economía.

Como se viene señalando para el correcto análisis del mercado laboral, así como cualquier estudio serio que se pretenda realizar, ya sea sobre la economía y especialmente si se trata del mercado laboral, debe contemplar la importancia de la economía informal, su aporte al PIB, su utilización de mano de obra, la importancia de la mujer en el sector informal, los salarios, etc.

Por ello, y en relación con el estudio proyectado por DIGESTYC, referido al sector informal, se considera adecuado que por el INSAFORP, como analista del mercado de trabajo, se realicen los sistemas de intercambio de información precisos, con el fin de colaborar en la realización del informe, de tal manera que se dé respuesta a las preguntas planteadas en el apartado anterior, así como, una vez obtenidas las correspondientes conclusiones, con el fin de proponer, a las autoridades que procedan, en función de sus competencias, determinadas cuestiones que pueden facilitar el traspaso de actividad a la economía formal, mediante sistemas de simplificación administrativa, de exención de impuestos, etc., de tal forma que se consiga un mayor

porcentaje de recaudación, una mejora en la protección social de los trabajadores, la determinación de las necesidades de capacitación que tienen estos trabajadores, etc.

4.12 POTENCIACIÓN Y DESCONCENTRACIÓN DEL OBSERVATORIO, FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y COORDINACIÓN DE LAS ENTIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN..

En el documento presentado por la consultora Ana María Laseca, así como en el aportado por los expertos Miguel Barrio y Gerardo Larrocha, se incide en los aspectos relativos a la importancia de la potenciación y desconcentración del Observatorio del Mercado Laboral, en aras a conseguir una mayor presencia en el terreno y de tal forma que se permita que las Oficinas de Empleo Regionales de Santa Ana y San Miguel, asuman mayores competencias en análisis y obtención de datos relativos al mercado de trabajo.

Es obvio que este consultor, coincide de forma absoluta con la mencionada estrategia de expansión, sin embargo, dicho proceso debe realizarse de forma sostenible, en tanto que interlocutores del mencionado observatorio, serán el MINTRAB y el INSAFORP, y dicho desarrollo territorial, debe ser especialmente importante en relación con la coordinación en estrategias de empleo / formación, y en este sentido es especialmente importante, el papel que el MINTRAB, y más concretamente su Dirección General de Previsión Social y Empleo, desarrolle como motor de una parte de la organización (su Red de Oficinas de Empleo), que por su propia dinámica de trabajo, puede ser más reacia a un cambio en el diseño de modos de trabajo, pasando a aspectos más cualificados, con mayores factores de análisis, y en el que los gestores de empleo pasen a ser un instrumento más (y especialmente cualificado), en el proceso de investigación que de forma permanente debe llevarse a cabo en el territorio.

APARTADO 5.

ANÁLISIS TERRITORIAL DESARROLLADO EN EL DEPARTAMENTO DE AHUACHAPÁN.

Tal como se ha puesto de manifiesto en el presente documento, no puede ser objeto de este proyecto, la aplicación de la metodología diseñada al Departamento de Ahuachapán, en tanto que las limitaciones de tiempo, medios, tipo de sector predominante (informal), limitaciones de fuentes secundarias, etc., lo hacían inviable en una consultoría como la desarrollada en un período de tiempo tan limitado.

Ello no obsta, a que se realizará un importante trabajo de documentación, de análisis de fuentes secundarias, y a trabajar en la determinación de posibles fuentes primarias, así como en la identificación de informantes claves.

En relación con las fuentes primarias, se han mantenido reuniones con las municipalidades de APANECA, SAN PEDRO PUXTLA y AHUACHAPÁN. Se utilizó la entrevista como instrumento de recogida de datos, apreciándose las siguientes consideraciones que pueden servir para la realización de una investigación territorial:

- Es muy importante que en la planificación previa a realizar, se determine de forma adecuada, quienes serán los interlocutores, así como conseguir la necesaria implicación de la Alcaldía. Para ello, se aconseja, que la convocatoria, se realice mediante escrito remitido por la Dirección del INSAFORP⁵⁸, y en el que se exponga la necesidad de facilitar la Planificación estratégica de la Alcaldía, y responder a preguntas que se realizarán, explicitando las materias a tratar: estructura del trabajo en la municipalidad, papel que debería jugar la Alcaldía en materia de empleo / formación, posibles yacimientos de empleo, carencias formativas apreciadas, etc.

⁵⁸ Desde el punto de vista de este consultor, debería estar firmada por el Director General de Previsión Social y Empleo.

- Determinar adecuadamente la persona a participar en la reunión. Así en determinadas Alcaldías, el desconocimiento del interlocutor designado⁵⁹ es fuente de desinformación.
- Tener el mayor conocimiento sobre el territorio, la población, la realidad socio económica, sobre el que se demanda información, lo que no quiere decir que se interrumpa al entrevistado o se pretenda obtener de él la confirmación de las opiniones del entrevistador, o se obtengan conclusiones que puedan sesgar la entrevista, sino que permitan al entrevistador mantener una conversación con mayor grado de empatía, en tanto que conocemos el territorio en el que nos movemos.
- Por las consideraciones anteriores, se estima adecuado establecer una guía metodológica del entrevistador, tal como consta en el Análisis Territorial realizado en la Región Oriental por la empresa SOMOS.

Además, se han mantenido reuniones⁶⁰ con “Ahuachapán en Marcha”, así como con gestores de la mesa de empleo establecida en el Departamento de Ahuachapán.

Igualmente, se han mantenido entrevistas abiertas con el personal de la AECI de los Sectores café, pesca y agricultura, sectores económicos que suponen la mayor actividad económica del Departamento de Ahuachapán, así como con las direcciones de las Cooperativas Las Colinas y San Rafael, incluidas en el Programa Café.

Estaría pendiente de determinar, en el proceso de análisis de potencialidad económica, las inversiones planificadas por los distintos Ministerios, estando al día de la fecha pendientes de recibir las del Ministerio de Turismo a través de CORSATUR⁶¹, las que puedan realizar las distintas Cooperaciones o Entidades, así como las que puedan realizar empresas que tengan prevista su instalación en el Departamento de Ahuachapán.

⁵⁹ Nos referimos a la reunión mantenida con el Secretario de Apaneca.

⁶⁰ En ANEXO VIII, figura la totalidad de las reuniones mantenidas por este consultor, y en la que se han obtenido distintas informaciones.

⁶¹ Según reunión mantenida el día 16/08/06 Reunión con la Licenciada Mirna Palacios, Gestión de Cooperación de la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR), organismo dependiente del Ministerio de Turismo.

En este sentido, entendemos también necesario que el proceso de requerimiento de información, se realice con una carta tipo, desde la Dirección del INSAFORP, o la propia Gerencia del OML, en el que se explicita el tipo de investigación que se está realizando, y la necesidad de obtener datos relativos a estudios o informes que dicho Organismo esté haciendo o haya hecho en el territorio, así como cualquier otra información que pueda ser facilitada, y con el fin de que pueda designar un interlocutor, conocedor de los distintos programas que se estén desarrollando, a efectos de mantener ulteriores entrevistas o aclaraciones sobre la documentación facilitada.

Los grupos de alumnos y desocupados que deberían ser encuestados en los talleres señalados en el número 4 del apartado 1, deberían serlo en base a la obtención de una muestra representativa. Así, en relación con los alumnos que han realizado cursos en el año 2005⁶², en el programa Habilitación, distribuidos por edad, sexo y municipio, se obtienen los siguientes resultados:

Municipio	Denominación del Curso	Total	Menores de 30			Mayores de 30 años		
			Alumnos	Masc	Fem	Alumnos	Masc	Fem
Ahuachapan	Carpintería Habilitación	676	442	442	0	234	234	0
	Inglés Básico	729	621	322	299	108	56	52
	Serigrafía	729	648	576	72	81	72	9
Apaneca	Pastelería	625	400	48	352	225	27	198
Atiquizaya	Mecánica Automotriz Motor Gasolina	625	600	600	0	25	25	0
Concepcion De Ataco	Mecánica De Estructuras Metálicas	625	600	600	0	25	25	0
Guaymango	Mecánica Automotriz Motor Gasolina	625	550	550	0	75	75	0
San Menendez Fco.	Mecánico(A) Soldador(A)	625	625	625	0	0	0	0
Tacuba	Confección De Pantalones	625	400	160	240	225	90	135
		5884	4886	3923	963	998	604	394

En relación con los datos relativos a los trabajadores que se han formado en el Programa de Formación Continua, durante el año 2006⁶³, su distribución por municipio y género, es la siguiente:

⁶² Elaboración OML, según datos facilitados por la UCI, para el período 2002 a 2005 del Programa Habil y 2006 del Programa Formación Continua.

⁶³ Elaboración OML, según datos facilitados por la UCI. Los datos facilitados no permiten la desagregación por edad.

Municipio	Programa	Total Participantes	Masc.	Fem.
Ahuachapan	Administración Efectiva Del Tiempo	69	39	30
	Análisis Financiero Para La Toma De Decisiones	1	1	0
	Atención Al Cliente	76	42	34
	Cambio Actitudinal	48	21	27
	Conozca Su Empresa	71	17	54
	Formación De Brigadas De Emergencias	16	16	0
	Principios Contables Y Normas De Auditoria	3	1	2
	Sensibilización En La Productividad Y Calidad	42	23	19
	Servicio Al Cliente	79	8	71
	Técnicas De Venta	23	11	12
	Trabajo En Equipo	159	79	80
Apaneca	Atención Al Cliente	25	13	12
	Inicie Su Empresa	65	40	25
	Trabajo En Equipo	45	27	18
Atiquizaya	Conozca Su Empresa	52	23	29
	Cuadro De Mando Integral	45	13	32
	Inicie Su Empresa	25	0	25
	Principios Contables Y Normas De Auditoria	1	1	0
	Trabajo En Equipo	25	21	4
Concepcion De Ataco	Atención Al Cliente	18	15	3
	Conozca Su Empresa	40	7	33
	Contabilidad Básica	20	14	6
	Técnicas De Venta	30	2	28
	Trabajo En Equipo	20	18	2
Guaymango	Cuadro De Mando Integral	18	1	17
	Plan De Marketing	18	17	1
Jujutla	Atención Al Cliente	18	0	18
	Conozca Su Empresa	19	19	0
	Inicie Su Empresa	20	20	0
	Servicio Al Cliente	18	0	18
	Técnicas De Venta	25	20	5
	Trabajo En Equipo	18	0	18
San Fco. Menendez	Conozca Su Empresa	18	4	14
Tacuba	Conozca Su Empresa	39	15	24
	Técnicas De Venta	19	4	15
		1228	552	676

En relación con los datos de buscadores de empleo, se ha procedido a tabular los inscritos en toda la RED de Oficinas de Empleo, seleccionando los correspondientes al Departamento de Ahuachapán⁶⁴, y distribuyéndolos por municipio, género y edad, arrojando los siguientes resultados⁶⁵:

DEMANDANTES INSCRITOS EN EL SISTEMA RED DEL SERVICIO DE EMPLEO EN EL DEPTO. DE AHUACHAPAN							
MUNICIPIO	TOTAL INSCRITOS	HOMBRES			MUJERES		
		< 25 AÑOS	>25 AÑOS	TOTAL	< 25 AÑOS	>25 AÑOS	TOTAL
AHUACHAPAN	140	43	36	79	41	20	61
APANECA	4	3	1	4			
ATIQUIZAYA	70	18	20	38	18	14	32
CONCEPCIÓN DE ATACO	9	2	3	5	1	3	4
EL REFUGIO	18	4	2	6	7	5	12
GUAYMANGO	1	1		1			
JUJUTLA	2	2		2			
SAN FCO. MENENDEZ	1		1	1			
SAN LORENZO	10	2	4	6	3	1	4
SAN PEDRO PUXTLA	1	1		1			
TACUBA	7	3	2	5	2		2
TURIN	12	1	7	8	2	2	4
TOTAL	275	80	76	156	74	45	119

PERIODO DE INSCRIPCIÓN 01/01/06 A 23/08/06

Llama la atención, si analizamos los datos de las Oficinas de inscripción, que sólo 249 buscadores se hayan inscrito en la Oficina de Regional de Santa Ana, y haya 12 que se hayan inscrito en la Oficina Central del MINTRAB, 6 en la Regional de San Miguel, 5 en la Universidad Panamericana, y 1 en la Departamental de Sonsonete, en el Centro de Formación Profesional del Ágape y a través de la Oficina virtual (web).

De los datos mencionados, debe extraerse una muestra representativa, tanto por género, como por edad (no es posible en el Programa Formación Continua), como por municipalidad, que permita conocer, mediante las encuestas diseñadas, tal como se expone en el apartado 1.4.2, la opinión de los alumnos capacitados, una vez finalizados los cursos, así como las necesidades de formación adicionales que pudieran detectarse. Igualmente, y en relación con los buscadores de empleo, se preguntará sobre las posibilidades de empleo, ya sea por cuenta propia (autoempleo) o ajena, así como las necesidades de formación que los mismos pongan de manifiesto.

⁶⁴ El número total de registros facilitados ascendía a 278, ya que la aplicación contempla para cada titulación académica una nueva inscripción, computando por lo tanto de forma duplicada a 3 buscadores.

⁶⁵ Elaboración propia, de los datos facilitados por la Oficina Central del MINTRAB para todo el año 2.006.

En relación con las empresas, y para la determinación de la muestra, se debería esperar al levantamiento de los datos. Téngase en cuenta que de los datos recabados del Seguro Social⁶⁶, el número de empresas que cotizan en el Departamento de Ahuachapán, es el que se señala en el cuadro siguiente:

ciiu	Nombre munic	patrono	tot trabaj	tot hom	tot muje	< 30 años	> 30 años
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	199	135	64	188	11
1110	AHUACHAPAN	ING JOSE ANTONIO SALAVERRIA Y COMPAÑIA	47	34	13	39	8
7200	AHUACHAPAN	COMPAÑIA DE TELECOMUNICION DE EL SALVA-- BANCO AGRICOLA COMERCIAL DE EL	44	44	0	43	1
8101	AHUACHAPAN	SALVADOR	30	9	21	21	9
3812	AHUACHAPAN	MUEBLES METALICOS PRADOS SA DE CV	21	7	14	11	10
8101	AHUACHAPAN	BANCO CUSCATLAN	19	6	13	16	3
8102	AHUACHAPAN	BANCO DE FOMENTO AGROPECUARIO	17	11	6	15	2
8102	AHUACHAPAN	BANCO DE FOMENTO AGROPECUARIO	15	8	7	11	4
8101	AHUACHAPAN	BANCO DE COMERCIO DE EL SALVADOR SA ASOCIACION SALVADOREÑA PROMOTORA DE	13	1	12	8	5
9331	AHUACHAPAN	LA CONFERENCIA EVANGELICA DE LAS	11	3	8	9	2
9310	AHUACHAPAN	ASAMBLEAS	10	6	4	5	5
9100	AHUACHAPAN	CUERPO DE BOMBEROS DE EL SALVADOR	9	9	0	7	2
9100	AHUACHAPAN	CUERPO DE BOMBEROS DE EL SALVADOR	9	9	0	7	2
9100	AHUACHAPAN	INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSF ASOCIACION SALVADOREÑA PROMOTORA DE	7	7	0	7	0
9331	AHUACHAPAN	LA CONFERENCIA EVANGELICA DE LAS	7	2	5	6	1
9310	AHUACHAPAN	ASAMBLEAS	7	0	7	3	4
9591	AHUACHAPAN	RAF SA DE CV	5	3	2	3	2
5000	AHUACHAPAN	RODRIGUEZ MARTINEZ Y COMPAÑIA ASOCIACION SALVADOREÑA PROMOTORA DE	5	4	1	4	1
9331	AHUACHAPAN	LA	4	2	2	3	1
9391	AHUACHAPAN	IGLESIA ADVENTISTA DEL SEPTIMO DIA	3	1	2	2	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	3	2	1	2	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	3	2	1	2	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	3	3	0	2	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	2	2	0	2	0
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	2	2	0	1	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	1	0	0	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	1	0	0	1
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	1	0	1	0
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	0	1	0	1
1110	AHUACHAPAN	PALO ALTO SA DE CV	1	1	0	1	0
9340	AHUACHAPAN	CRUZ ROJA SALVADOREÑA	1	1	0	1	0
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	1	0	1	0
9100	AHUACHAPAN	PODER JUDICIAL	1	1	0	1	0
3116	APANECA	SALAVERRIA CACERES EDUARDO ANTONIO	6	6	0	6	0
1110	APANECA	A ORTIZ MANCIA Y CIA	3	3	0	3	0
9413	SAN LORENZO	MENDOZA GONZALEZ ALFREDO	3	2	1	3	0
8321	SAN LORENZO	MARTINEZ CASTILLO GILBERTO LEONEL	3	2	1	3	0
			518	332	186	437	81

⁶⁶ Elaboración propia de los datos facilitados por el ISSS al INSAFORP. Mes de Diciembre 2005.

Como se puede apreciar, los datos reflejan que casi el 90% de las empresas que cotizan, están ubicadas en el Municipio de Ahuachapán, repartiéndose el otro 5% en las Alcaldías de Apaneca y San Lorenzo. Si referimos los datos a los trabajadores, la proporción de Ahuachapán, asciende al 97%, suponiendo Apaneca menos del 2%, y San Lorenzo, poco más del 1%.

NT	Razon Social	Nombre Comercial	Actividad Economica	Municipio
01011502620019	ARTERO ALFREDO ANTONIO	CREATIVIDAD ARTISTICA	5139 - Comercio al por mayor de otros productos de consumo, excepto de los alimenticios	001-AHUACHAPAN
02011805470014	MARIA EUGENIA CORADO REYES	RESTAURANTE LA ESTANCIA	5620 - Restaurantes, bares y cantinas	001-AHUACHAPAN
0111406630010	MENEZES CARLOS ARTURO	DISTRIBUIDORA ALUMITEC	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	001-AHUACHAPAN
06140512700010	HENRIQUEZ HNOS. DE C.V.	FERRERERIA HENRIQUEZ HNOS. DE C.V.	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	001-AHUACHAPAN
02010501360016	JOSE EDUARDO BOLAÑOS	FERRERERIA LA ECONOMICA SAN JOSE	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	001-AHUACHAPAN
01031008370012	MERCEDES DEL CARMEN VARGAS SALMAN	ALMACEN LA ESTRELLA	5190 - Comercio al por mayor de otros productos	003-ATIQUIZAYA
01030611760011	CAJA DE CREDITO DE ATIQUIZAYA	CAJA DE CREDITO DE ATIQUIZAYA	6619 - Otros tipos de intermediación monetaria	003-ATIQUIZAYA
01030036680010	ANGELEDGARDO PERDOMO GÓCHEZ	CASA PERDOMO	5139 - Comercio al por mayor de otros productos de consumo, excepto de los alimenticios	003-ATIQUIZAYA
0103182570016	ANA LUISA RODRIGUEZ DE GONZALEZ	FARMACIA SAN JUAN	5231 - Comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador	003-ATIQUIZAYA
01080632540013	MANUEL CRISTALES HERNANDEZ	FERRERERIA ELDIMA	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	003-ATIQUIZAYA
06141305701232	LUISA ADELA GUTIERREZ DE BOLAÑOS	FARMACIA LOPEZ	5231 - Comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador	003-ATIQUIZAYA
01032101420018	RICARDO ALBERTO CACERES	FERRERERIA CECERES	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	003-ATIQUIZAYA
06140307011024	LOTICASA S.A. DE C.V.	LOTICASA	7010 - Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados	001-AHUACHAPAN
061423100301010	SERVICIO DE CABLE DE TELEVISION S.A. DE C.V.	CABLEVISA	6420 - Telecomunicaciones	001-AHUACHAPAN
061429120301013	FUNDACION DE CREDITOS DE RL	FUNDECREDITOS	6619 - Otros tipos de intermediación monetaria	001-AHUACHAPAN
01012303881026	CASA PERDOMO	CASA PERDOMO	5233 - Comercio al por menor de aparatos, artículos y equipo de uso doméstico	001-AHUACHAPAN
061416029700268	COLEGIO MONTE CARMELO	COLEGIO MONTECARMELO	7812 - Regulación de actividades de organismos de servicios sanitarios, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social	001-AHUACHAPAN
1211611560010	LIBRERIA LA EDUCATIVA	LIBRERIA LA EDUCATIVA	5139 - Comercio al por mayor de otros productos de consumo, excepto de los alimenticios	001-AHUACHAPAN
01010102771051	PANADERIA LA CANASTA	PANADERIA LA CANASTA	1541 - Elaboración de productos de panadería	001-AHUACHAPAN
01011412660010	ARRENDAMIENTO Y SERVICIOS DIVERSOS S.A. DE C.V.	ARRENDAMIENTO Y SERVICIOS	0111 - Cultivo de cereales y otros cultivos n.c.p.	001-AHUACHAPAN
0101180241001	ALMACEN Y FERRERERIA EL AGUILA	FERRERERIA EL AGUILA	5143 - Comercio al por mayor de materiales de construcción, artículos de ferretería y equipo y materiales de fontanería y calefacción	001-AHUACHAPAN
12173108460015	CHARAIX DE GUILLEN MARIA EUGENIA	PASTELERIA MEDALLA MILAGROSA	1541 - Elaboración de productos de panadería	001-AHUACHAPAN
01010203940104	NAVAS HERRERA NAVAS S.A.	FARMACIA CENTRAL	5231 - Comercio al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador	001-AHUACHAPAN
01011906660013	CAJA DE CREDITO DE AHUACHAPAN, SOC. COOP. DE RL DE C.V.	CAJA DE CREDITO DE AHUACHAPAN	6619 - Otros tipos de intermediación monetaria	001-AHUACHAPAN
10102008470016	VILMA ISABEL AMAYA DE RODRIGUEZ	HOTEL CASA BLANCA	5610 - Hoteles, campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	001-AHUACHAPAN
01010304660014	ENRIQUEZ BALMORE SIERRA ARGUETA	LA CHOZA	5620 - Restaurantes, bares y cantinas	001-AHUACHAPAN
010105010601017	ADISER S.A. DE C.V.	ADISER	5030 - Venta de partes, piezas y accesorios de vehículos de motor	001-AHUACHAPAN
010124094601017	JORGE ALBERTO RODRIGUEZ CELIS	IMPRENTA ELIOS	2222 - Actividades de servicios relacionadas con la impresión	001-AHUACHAPAN
01012412571012	JUAN ANGEL VELASQUEZ PINEDA	LIBRERIA Y PAPELERIA EL ANGEL	5139 - Comercio al por mayor de otros productos de consumo, excepto de los alimenticios	001-AHUACHAPAN
06143107911660	OPERADORA DEL SUR S.A. DE C.V.	DESPENSA FAMILIAR	5211 - Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio de alimentos, bebidas y tabaco	001-AHUACHAPAN
01113103800013	ASOCIACION COOPERATIVA DE PRODUCCION AGRO INDUSTRIAL EL PROGRESO DE RL	COOP EL PROGRESO	6619 - Otros tipos de intermediación monetaria	001-AHUACHAPAN
02102502670030	ANA ISABEL MONTERROSA DE PIMENTEL	ISABEL LA MAQUILA	7499 - Otras actividades empresariales n.c.p.	001-AHUACHAPAN
01112110680017	ADEMA	ADEMA	1810 - Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	001-AHUACHAPAN
011209117301013	MARIO RENE REYES	PASTELERIA LOS PINITOS	1541 - Elaboración de productos de panadería	001-AHUACHAPAN
010103035041019	EOTRONIC S.A. DE C.V.	EOTRONIC	5139 - Comercio al por mayor de otros productos de consumo, excepto de los alimenticios	001-AHUACHAPAN
06142106660032	CUATRO ACES S.A. DE C.V.	CUATRO ACES	1551 - Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas; producción de alcohol etílico a partir de sustancias fermentadas	001-AHUACHAPAN
21012211730014	ACAPA DE RL	ACAPA	6632 - Otros tipos de crédito	001-AHUACHAPAN

No obstante, si utilizáramos los datos que obtiene la Oficina Regional de Santa Ana, de empresarios que ofertan puestos de trabajo en el Departamento de Ahuachapán, tal como consta en el cuadro de la página anterior, comprobaremos que dichas empresas no están incluidas en las que cotizan al ISSS, tal y como se comprobó mediante el cruce de los NIT que facilitan a la Oficina Regional y los que figuran en los datos del ISSS, y además se corroboró utilizando una muestra aleatoria y buscando por nombre en toda la base de datos del ISSS. Ello, tal como se hizo constar en el Apartado 2 del presente informe, supone un importante déficit en el trabajo a desarrollar con las fuentes secundarias, y se recomienda el levantamiento de los datos.

En definitiva, obviando las limitaciones señaladas, de acuerdo con los proyectos que se han propuesto, y teniendo en cuenta los indicadores diseñados, debería poder llevarse a cabo una investigación en el Departamento de Ahuachapán, que permita obtener un documento, en el que conste la definición del territorio (con sus mapas), en primer lugar a nivel Departamental, con el análisis de los datos más relevantes de población, empleo y formación, en comparación con el resto de los Departamentos, así como comprobando su evolución a lo largo de los últimos 5 años, mediante el análisis de series estadísticas (normalmente las referidas a la EHPM, o el Informe de Pobreza).

A continuación, se debería descender a nivel de municipalidad, para cada uno de las 12 Alcaldías, definiendo el territorio, con sus mapas (en este sentido es recomendable un informe de la PNC, existente para cada uno de los municipalidades), analizando sus datos y relacionándolos con los del resto de las Alcaldías, determinando, no sólo sus empresas y el posible crecimiento de las mismas, conociendo la composición de la población trabajadora, sino también, las necesidades de formación en el territorio, el inventario de los centros educativos con los que cuenta el municipio (formación profesional y formación reglada), la composición de los buscadores de empleo, y sus ingresos provenientes de las remesas (como factor motivacional en el acceso al empleo), de tal forma que se puedan inferir la creación de empleo que se va a producir, y las necesidades de capacitación que la mano de obra que el mercado va a demandar tiene, etc.