

Diagnóstico de Empleabilidad Inclusiva



Índice

Empleabilidad Inclusiva	5
Prólogo	6
Diagnóstico de Empleabilidad Guatemala	7
Una Guatemala joven	7
Limitaciones laborales	9
Oferta y demanda del mercado laboral	10
Principales retos durante la pandemia de COVID-19.....	11
Principales debilidades observadas en las entrevistas y los procesos de contratación en jóvenes de 18 a 29 años	12
Áreas de formación recomendadas para jóvenes de 18 a 29 años	12
Brechas digitales ante la Gig Economy	13
Conclusiones	15
Resumen Gráfico	15
Comentarios Expertos Invitados	16
Eduardo Lemus, economista guatemalteco, Universidad Francisco Marroquín.....	16
Jonatan Lemus, politólogo y analista guatemalteco, Harvard University.	16
Diagnóstico de Empleabilidad Honduras	17
Sindicatos	18
Oferta y demanda laboral	18
Desempleo en Honduras	20
Globalización y conectividad	22
Legislación laboral	22
Gig Economy en Honduras.....	22
Conclusiones	24
Resumen Gráfico	24
.....	24
Comentarios de Expertos Invitados	24
Diagnóstico de Empleabilidad El Salvador.....	25
Noviembre 2019	25
Contexto laboral prepandemia 2019.....	25
Los pronósticos se cumplieron.....	26
Junto con el empleo, las empresas también cerraron.....	26
Los jóvenes son el grupo más marginado por el empleo formal y el más golpeado por la pandemia.	26
Mujeres afectadas.....	27
Una tendencia consistente	27
La violencia y el desempleo en una simbiosis peligrosa	27

Un estigma que determina el empleo	28
Conclusiones	29
Resumen Gráfico	29
Diagnóstico de Empleabilidad Costa Rica: Situación actual, obstáculos y propuestas ...	30
Situación del empleo en Costa Rica.....	30
Población en edad de trabajar, fuerza de trabajo y fuera de la fuerza de trabajo	30
Población ocupada y población desempleada	31
Tasas de la población en edad de trabajar y tasas de la fuerza de trabajo	32
Características de la población ocupada.....	34
Obstáculos y propuestas para la empleabilidad.....	37
Conclusiones	39
Resumen Gráfico	39
Comentarios de Expertos	40
Anexo 1 – Reformas para contribuir a la empleabilidad y combatir el desempleo y la informalidad.....	40
Anexo 2 - Abreviaturas	41
Diagnóstico de Empleabilidad Panamá	42
Caracterización del mercado laboral actual	43
Mercado laboral por tipo de ocupación	43
Mercado laboral por categoría en la ocupación	44
Empleo informal	45
Mercado laboral y grupos vulnerables	45
Situación de los jóvenes (15 a 29 años)	45
Grupos indígenas.....	45
Población migrante (extranjeros).....	47
Fortalezas del mercado laboral panameño	47
Baja tasa de desempleo	47
Empresas del sector tecnológico en el país	48
Salario mínimo atractivo para trabajadores.....	48
Ecosistema empresarial dinámico	48
Principales barreras del mercado laboral	49
Capacitación al personal	49
Rigidez del mercado laboral	49
Conceptualización de la economía gig.....	50
Importancia y fomento de Gig Economy	50
Mapa y matriz de actores claves	51
Sector público	51
Sector privado.....	51
Condición de interés: Población desempleada en el país	52
Diagnóstico	52

Planificación en base a resultados	52
¿Qué va a cambiar en el ciudadano?	53
¿En Quiénes?	53
¿Cuál es el cambio?.....	53
¿En qué magnitud y tiempo?	53
Identificación de factores	53
Determinar la magnitud del problema	54
Conclusiones	56
Resumen Gráfico	56
Comentarios de Expertos	56
Horacio Estribí, economista.....	56
Raúl Caballero, analista financiero en Gako Deutschland (Alemania).	57
Roger Durán, economista.....	57

Referencias58

Referencias Guatemala	58
Referencias Honduras	58
Referencias El Salvador	58
Referencias Costa Rica	59
Referencias Panamá	59

Empleabilidad Inclusiva

Diagnóstico 2020

Prólogo

La Fundación Friedrich Naumann para la Libertad (FNF) es la fundación alemana para la política liberal que se creó en 1958. La labor de la FNF se basa en la formación democrática de ciudadanos responsables, la asesoría política de líderes y el diálogo político internacional. Por ello, la FNF, concentra su esfuerzo en la cooperación con sus contrapartes para la creación y el impulso de estrategias que generen propuestas liberales para el desarrollo de los países en los que trabaja; propuestas que hagan énfasis en la importancia de una sociedad informada y participativa, y que promuevan el valor de la libertad, las virtudes de la democracia liberal y el respeto a los derechos individuales y los Derechos Humanos, así como a las instituciones del Estado de Derecho. Asimismo, la FNF promueve el desarrollo sostenible que combine el crecimiento económico con el propósito de mejorar la calidad de vida de los individuos.

En Centroamérica la FNF reconoce que los países de la región enfrentan retos similares en distintos ámbitos temáticos, desde luego en cada país con un matiz específico. De ello surge la iniciativa de fundar la Alianza para Centroamérica que reúne a los think-tanks, organizaciones de la sociedad civil y partidos políticos liberales de la región, con el fin de contribuir al fomento de un entender conjunto respecto de los retos antes mencionados, desarrollando posiciones y políticas liberales comunes, donde esto sea propicio. La Alianza trabaja en torno temas como empleabilidad inclusiva, emprendimiento, educación, Derechos Humanos, migración, apertura de mercados eléctricos, desarrollo de ciudades inteligentes y formación de jóvenes líderes.

Desde la Fundación Friedrich Naumann para la Libertad y la Alianza para Centroamérica se considera de la mayor relevancia promover investigaciones y soluciones, que permitan mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos centroamericanos e impulsar el desarrollo de la región.

Presentamos el presente diagnóstico de empleabilidad inclusiva, en el marco de la reactivación económica frente a la crisis derivada de la pandemia a causa de Covid-19, como un punto de partida para la construcción de rutas que con visión de largo plazo que estimulen las alianzas entre los diferentes sectores involucrados.

Merecen un especial agradecimiento Fundación Libertad, Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Ideas Lab, Movimiento 300 y Guate Activa por sus aportaciones en la elaboración del Diagnóstico, así como al equipo coordinador integrado por Allan Ortiz, Carlos Paiz y Francisco Sapón por su disciplina, compromiso y apoyo en la transformación de Guatemala y la región.

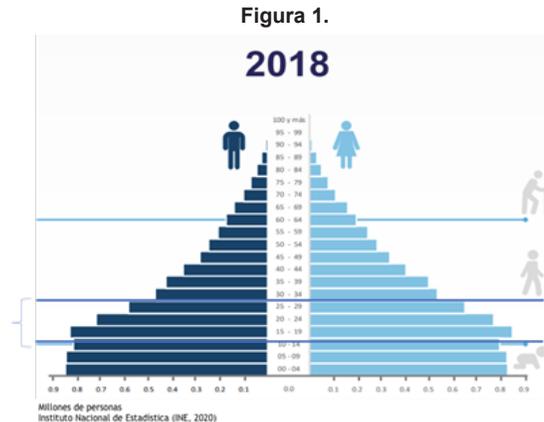
Sea el presente Diagnóstico para los ciudadanos y autoridades de Centroamérica inspiración para encaminar a sus países a una ruta de desarrollo que permita sociedades abiertas y prósperas y, con ello, el fortalecimiento de los sistemas democráticos de la región. Les deseo una interesante y enriquecedora lectura.

Elisabeth Maigler Kluesserath
Directora de Proyectos para Centroamérica
Friedrich Naumann Stiftung für die Freiheit

Diagnóstico de Empleabilidad Guatemala

Una Guatemala joven

La sociedad guatemalteca cuenta con un gran potencial demográfico. En la actualidad, la distribución por edad de los habitantes presenta una relación favorable entre los grupos en edad productiva (jóvenes y adultos) y los de edad dependiente (infancias y adultos mayores); lo anterior se debe, en gran medida, a los sostenidos descensos en fecundidad y los aumentos en la esperanza de vida observados en décadas recientes (Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], 2020).



Pirámide de población de Guatemala según «Censo de población y vivienda» 2018.

Nota. Adaptado de Dinámica de la población [captura de pantalla], por Instituto Nacional de Estadística (INE) y Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), 2019, Censo de población y vivienda 2018 (<https://www.censopoblacion.gt/cuantossomos>).

Entre 1994 y 2018, la tasa de dependencia pasó de 91.6 a 63.9 personas por cada 100 en edad productiva. Este descenso abrió una ventana de oportunidad, o bono demográfico, que puede estimular el desarrollo económico y mejorar las condiciones de vida. Un alto porcentaje de la población trabajadora no solo representa una reducción del gasto para los de edad dependiente, sino que impulsa el crecimiento económico a través del aumento en el ingreso y la acumulación acelerada de capital (Saad et al., 2012).

Sin embargo, su materialización no es inmediata, ya que está sujeta a que se establezcan condiciones favorables para absorber una creciente fuerza de trabajo de jóvenes. En 2019, Guatemala tuvo una tasa de desempleo del 2.5 %; no obstante, aún se encuentra entre los últimos lugares de América Latina y el Caribe en indicadores de desarrollo y bienestar. Al analizar las estadísticas oficiales y las características de la población, el panorama no es el mejor. Respecto con el nivel educativo aprobado de individuos de 15 años y más, observamos que la mayoría se concentra en nivel primario, el de mayor cobertura dentro del sistema académico (Swisscontact, 2019).

Figura 2.



Tasa neta de cobertura 2012-2019.

Nota: Adaptado de Tasa neta de cobertura 2012-2019 [captura de pantalla], por Dirección de Planificación Educativa (DIPLAN) y Ministerio de Educación (MINEDUC).

Entre las juventudes guatemaltecas, la relación entre actividad e inactividad tiene un claro sesgo de género. El 70.8 % de los hombres se encuentra dentro de la Población Económicamente Activa (PEA); de manera inversa, el 68.7 % de las mujeres declaró estar en estado de inactividad. Aproximadamente, por cada tres hombres, una mujer entre 13 a 18 años forma parte de la PEA. Esa relación es de dos a uno en el rango de 19 a 30 (UNFPA, 2020).

Continuando con UNFPA (2020), en el contraste por identificación étnica, se debe destacar que en los grupos etarios de 19 a 24 años se encuentran en actividad e inactividad en proporciones similares en ambas categorías. Sin embargo, en los menores de edad (13 a 18), por cada dos jóvenes de pueblos originarios, solo uno de otros grupos identitarios se encuentra dentro de la PEA. Por lo tanto, el inicio temprano en la vida económico-productiva es más frecuente entre los primeros.

Figura 3.

	Grupos de edad								Total jóvenes		Total de la población joven
	13-15 años		16-18 años		19-24 años		25-30 años		13 a 30 años		
	Condición de Actividad		Condición de Actividad		Condición de Actividad		Condición de Actividad		Condición de Actividad		
	PEA	PEI									
Sexo											
Hombre	32.5%	67.5%	56.0%	44.0%	85.9%	14.1%	95.2%	4.8%	70.8%	29.2%	48.8%
Mujer	11.2%	88.8%	20.7%	79.3%	38.2%	61.8%	44.5%	55.5%	31.3%	68.7%	51.2%
Identificación étnica											
Pueblos originarios	32.6%	67.4%	51.3%	48.7%	61.0%	39.0%	66.0%	34.0%	54.0%	46.0%	39.0%
Otros	14.6%	85.4%	29.1%	70.9%	61.3%	38.7%	69.4%	30.6%	48.4%	51.6%	61.0%
Área Geográfica de Residencia											
Urbana	17.0%	83.0%	37.1%	62.9%	63.6%	36.4%	70.3%	29.7%	51.0%	49.0%	46.2%
Rural	26.1%	73.9%	39.6%	60.4%	59.1%	40.9%	66.4%	33.6%	50.2%	49.8%	53.8%
Total	22.0%	78.0%	38.4%	61.6%	61.2%	38.8%	68.2%	31.8%	50.6%	49.4%	100.0%

Distribución porcentual de la población joven por condición de actividad, grupo de edad y características sociodemográficas (2019).

Nota. Adaptado de Condición actividad / inactividad (p. 54) [captura de pantalla], por Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) y UNFAP, 2020 (<https://conjuve.gob.gt/wp-content/uploads/2021/05/UNFPA.pdf>).

En la comparación por área de residencia, se muestra que, en el rango de 13 a 15 años, por cada residente urbano, al menos dos de residencia rural declaran encontrarse económicamente activos(as). Entonces, el inicio temprano en la vida laboral es un rasgo más frecuente de la población joven rural respecto con la urbana, pero la exclusión de las actividades remuneradas también se acentúa conforme se incrementa la edad (CONJUVE y UNFAP, 2020).

Junto con el resto del mundo, Guatemala comparte desafíos, por ejemplo: el avance de la digitalización, el envejecimiento de la población y el incremento de los flujos migratorios. A ello se suma la necesidad imperiosa de mejorar la educación para dotar a las personas de las competencias y la habilidades requeridas, además de responder a las necesidades de la sociedad y los sistemas productivos de la región (Ríos et al., 2020).

El mercado laboral guatemalteco sufre una serie de problemas estructurales que explican la creciente desigualdad en el país, entre ellos: una alta concentración del empleo formal en pocas empresas, marcadas diferencias salariales entre las actividades productivas, un mayor crecimiento del empleo informal y una mala calidad del ambiente laboral. A pesar de que la tasa de desempleo en Guatemala es baja (2.5 %), en la figura 4 se observa que las actividades económicas de la mayor parte de la población se basan en la informalidad o el autoempleo.

Figura 4.



Principales actividades económicas según ocupaciones.

Nota. Adaptado de Grafica 5. Población subempleada visible (p. 19) [captura de pantalla], por INE, 2019 (<https://bit.ly/3vRacPY>).

Guatemala ha sido catalogada como uno de los países con mayor desigualdad en América Latina: se evidencia en el bajo porcentaje de personas con acceso a internet. Datos del último censo reflejan que únicamente el 21 % cuenta con una computadora y el 29 %, con acceso a internet. Asimismo, para 2020, se muestra un crecimiento en el uso de redes ocasionado por la pandemia de COVID-19 y la necesidad de adaptarse a las tendencias de salud, educación y empleo.

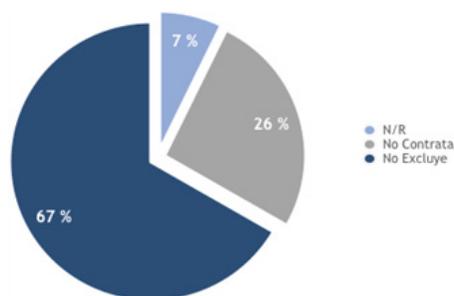
Limitaciones laborales

Las condiciones y las limitaciones laborales hacen referencia al cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Estas garantías, en tanto que dependen de un empleador (persona o empresa), corresponden a los(as) asalariados(as). En este aspecto, Guatemala se ha caracterizado por tener bajos niveles de protección (Lemus, 2019).

Si bien esta problemática afecta a la población en general, la juventud experimenta mayores niveles de precariedad. Por ejemplo, casi tres cuartas partes (73.9 %) de las juventudes ocupadas asalariadas reportaron la falta de un contrato que formalice su relación laboral (UNFPA, 2020). Dicha ausencia suele sustituirse con acuerdos verbales, situación que coloca a quienes trabajan en desventaja respecto de sus empleadores. Es relevante que la proporción de quienes laboran bajo un contrato nunca llega a ser mayoritaria, aunque se incrementa con la edad; es decir, cuánto más jóvenes sean las personas asalariadas, están sometidas a mayores niveles de precariedad laboral. Incluso, para esta medición, el grupo entre 13 y 15 años ha quedado por fuera de toda posibilidad de protección en el empleo.

Otro de los aspectos que limita la participación de las personas en el mercado laboral son las políticas internas que manejan las empresas, por ejemplo: las de contratación de personas provenientes de zonas rojas. Según el diagnóstico de necesidades de formación, capacitación y potencialidades en centros de formación local del Programa Promoción del empleo y prevención de la violencia juvenil (CaPAZ) de Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ, 2021, en prensa), el 28 % de las empresas encuestadas sí cuentan con este tipo de políticas, representando más de 550 puestos a los cuales las personas provenientes de zonas rojas no pueden aplicar (cálculo realizado según la cantidad de empleados que poseen las empresas con dichas políticas). Sin duda, las políticas internas de las organizaciones tienen un impacto en términos de inclusión. En términos de inclusión, y dentro de las políticas internas que limitan la contratación de personal, también se incluyen criterios sobre los tatuajes: el 26 % de las empresas encuestadas los toma en cuenta para no contratar (GIZ, 2021, en prensa).

Figura 5.



Limitaciones para la contratación de personas con tatuajes.

Nota. Adaptado de GIZ, 2021 (en prensa).

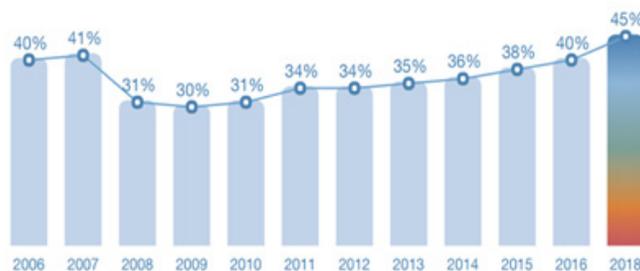
Oferta y demanda del mercado laboral

La globalización y la alta competitividad dentro del contexto laboral ha provocado grandes cambios respecto con las características que los empleados deben tener para destacar. La Encuesta de escasez de talento 2018 (Manpower Group, 2018), realizada en 43 países, muestra que el 38 % de los empleadores, en Guatemala, no encontraron las habilidades necesarias en los candidatos, además de un incremento en la dificultad para cubrir vacantes a nivel mundial. En esta brecha, es importante señalar la necesidad del aumento y el fortalecimiento de la educación como estrategia significativa para el desarrollo del país.

A nivel global, más de la mitad (56 %) de los empleadores opina que las habilidades profesionales más valoradas son las de comunicación, escrita y verbal, seguidas por la colaboración y la resolución de problemas. Asimismo, la encuesta reflejó que la dificultad que tienen los empleadores para la contratación de personal ha mantenido un comportamiento creciente (figura 6). Las organizaciones se están dando cuenta también de que la mejor mezcla es la combinación de habilidades profesionales y técnicas. El 64 % de los empleadores está invirtiendo en las habilidades técnicas de su personal a través de certificaciones, pasantías y cursos de programación y el 56 %, en las profesionales como servicio al cliente, ventas y comunicaciones. Es un intento por llegar a nuevas fuentes de talento y atraer a más personas a la fuerza de trabajo.

El 33 % de las empresas ahora analiza de manera diferente los datos demográficos, los rangos de edad y las geografías a través de medios tradicionales y redes sociales para encontrar a empleados potenciales donde sea que se encuentren. Además, aprovechan el regreso de personal retirado o abren las puertas a padres y personal de medio tiempo. Más de un tercio (36 %) son más flexibles respecto con los requisitos de experiencia o educación para el cargo.

Figura 6.



Apreciación de las empresas sobre las limitaciones de contratación de personal.

Nota. Adaptado de La escasez de talento global llega a su mayor nivel en 12 años (p. 5) [captura de pantalla], por Manpower Group, 2018 (<https://bit.ly/3vPBExB>).

Con base en las estadísticas de Manpower Group (2018), el 39 % de los empleadores dice que su principal dificultad es la falta de experiencia y otro 22 %, la carencia de habilidades técnicas. Esto también se refleja en el estudio de Estudio de brechas de talento 2020 (Fundación para el Desarrollo de Guatemala [FUNDESA], 2020) en donde el 72 % de las empresas buscan experiencia en temas como gestión financiera, gestión de proyectos, uso especializado de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), dirección

de personal, servicio al cliente y asesoría jurídica.

Figura 7.

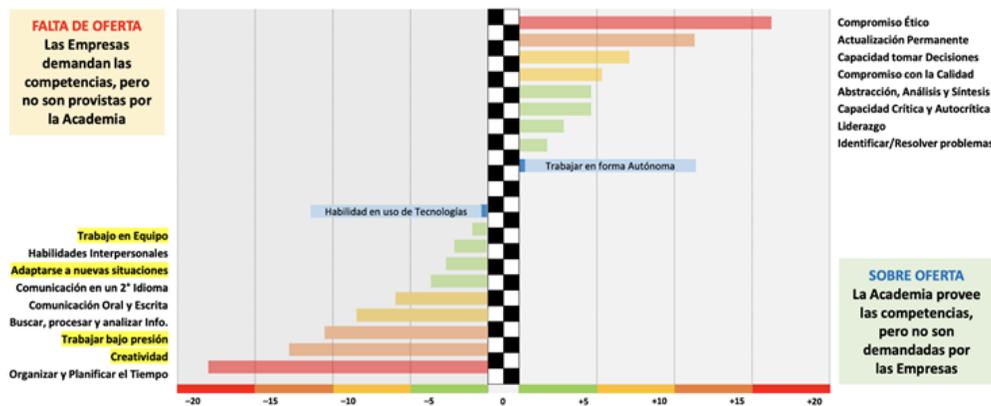


Habilidades más valoradas por las empresas según «Estudio de brechas de talento 2020» de FUNDESA (2020).

Nota. Adaptado de Contratación: ¿qué es lo más importante para las empresas? (diapositiva 26) [captura de pantalla], por FUNDESA, 2020 (<https://bit.ly/2Zv0pmE>).

A medida que las empresas se digitalizan, automatizan y transforman, resulta más importante que nunca encontrar la combinación correcta entre habilidades técnicas y profesionales. Según el mismo estudio de FUNDESA (2020), existe un déficit de oferta debido a la alta demanda de capacidades que no son provistas por los centros educativos. Dentro de las habilidades blandas más demandadas se encuentran organización y planificación de tiempo, creatividad, trabajo bajo presión, trabajo en equipo y comunicación escrita y oral, lo cual demuestra una alta relación con los resultados del diagnóstico realizado por GIZ (2021, en prensa).

Figura 8.



Competencias demandadas por las empresas.

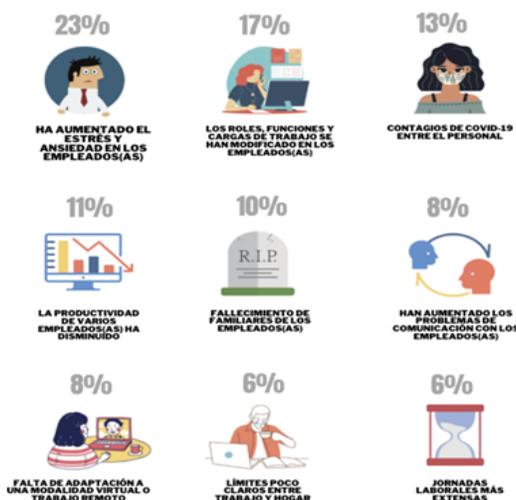
Nota. Adaptado de Competencias: brechas de pertinencia en la formación (diapositiva 19) [captura de pantalla], por FUNDESA, 2020 (<https://bit.ly/2Zv0pmE>).

Otros resultados de diagnósticos recientes realizados en Guatemala por GIZ, INTECAP y Swisscontact

Principales retos durante la pandemia de COVID-19

Un estudio reciente realizado por GIZ (2021, en prensa) en Guatemala recogió información sobre los principales retos que las empresas han identificado durante la pandemia, siendo el aumento de estrés (23 %) y las modificaciones en las cargas labores (17 %) los principales. El tercero se deriva de los niveles de contagio entre el personal (13 %). Los tres se reflejan en la figura 9. Juntos suman el 53 % de las problemáticas identificadas por las empresas. Sin embargo, no hay que descartar retos como la productividad (11 %), el fallecimiento de los familiares (10 %), los problemas de comunicación entre los empleados (8 %) y la falta de adaptación para el trabajo remoto (8 %) que representan el 37 % restante.

Figura 9.



Principales retos identificadas por las empresas ante la pandemia de COVID-19.

Nota. Adaptado de Diagnóstico de necesidades de formación, capacitación y potencialidades en centros de formación local, por GIZ (2021, en prensa).

Principales debilidades observadas en las entrevistas y los procesos de contratación en jóvenes de 18 a 29 años

Dentro de una población guatemalteca en su mayoría joven, una de las principales barreras de entrada al mercado laboral son los procesos de contratación. Como se observa en la figura 10, el poco conocimiento sobre el puesto de trabajo al que aplican es la debilidad más común. Debido a la pandemia de COVID-19, la mayoría de los procesos de contratación se realizan de manera virtual, lo cual se suma a los factores que podrían excluir exponencialmente a muchos jóvenes para aplicar a procesos de reclutamiento por la falta de conectividad. No obstante, los resultados del diagnóstico de GIZ (2021, en prensa) reflejan que es importante resaltar debilidades como la falta de preparación para atender la entrevista de trabajo, la papelería incompleta, la poca capacidad de expresión y el descuido en la imagen personal, ya que representan el 58 % de las debilidades más comunes, además de que se enmarcan en las competencias blandas a las que los jóvenes y los programas de empleabilidad deberían prestar atención.

Figura 10.

Debilidades más comunes observadas	Proporción
Poco conocimiento sobre los puestos de trabajo que aplican	19%
Falta de preparación para atender la entrevista de trabajo	18%
Los candidatos carecen de experiencia laboral	16%
Papelería la presentan incompleta	15%
Poca capacidad de expresión	14%
Candidatos no toman importancia al valor de la imagen personal	11%
Impuntualidad	5%
Falta de valores	3%

Debilidades más comunes observadas en procesos de contratación en jóvenes de 18 a 29 años.

Nota. Diagnóstico de necesidades de formación, capacitación y potencialidades en centros de formación local [captura de pantalla], GIZ, 2021 (en prensa).

Áreas de formación recomendadas para jóvenes de 18 a 29 años

Como parte del diagnóstico realizado por GIZ (2021, en prensa), se identificaron las áreas de formación para jóvenes de 18 a 29 años. Según las consideraciones de las empresas, las más sobresalientes son servicio al cliente (55 %), office (47 %), inglés (36 %), estrategia de ventas (35 %), plataformas digitales (32 %) y habilidades blandas (32 %).

Figura 11.



Áreas de formación recomendadas por el sector privado para jóvenes de 18 a 29 años.

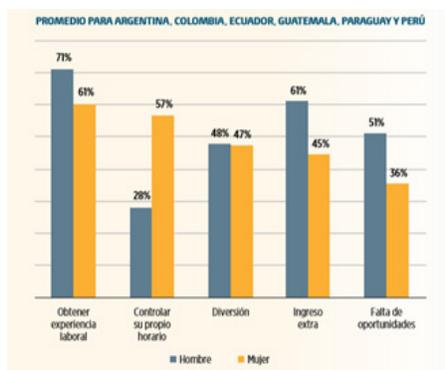
Nota. Adaptado de Diagnóstico de necesidades de formación, capacitación y potencialidades en centros de formación local, por GIZ, 2021 (en prensa).

Brechas digitales ante la Gig Economy

Durante muchos años se ha evaluado la problemática de la brecha digital en los países de desarrollo, considerando que aumenta aún más al incorporar variables como género y población indígena. Diversos estudios reflejan que el factor que más contribuye a la brecha de uso de internet entre hombres y mujeres es el empleo, sobresaliendo sobre otras variables como edad, educación o ingresos.

Un claro ejemplo es cómo la economía gig ha marcado ciertas tendencias para el mercado laboral en los últimos años, lo que representa un panorama positivo y, a la vez, desafiante en términos de oportunidades económicas, desarrollo personal y profesional. Sin embargo, la pandemia de la COVID-19 marcó otras tendencias globales relacionadas con el empleo y algunas de sus características, por ejemplo: flexibilidad laboral, trabajo remoto, uso de plataformas digitales, relaciones contractuales, entre otros. Asimismo, el estudio Mujeres y trabajo en América Latina: desafíos para las políticas laborales, elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2006), hace referencia a las ventajas que ofrecen estas modalidades en torno a dónde, cuándo y cómo trabajar, las cuales pueden fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Para Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú, la flexibilidad horaria es una de las principales razones para las mujeres y una de las últimas para los hombres, quienes valoran más otros factores como la obtención de experiencia laboral, los ingresos extra e, incluso, la diversión.

Figura 12.



¿Por qué trabajar en economía gig?

Nota. Adaptado de Gráfico 7. ¿Por qué trabajar en la economía gig?, por BID como aparece en Michaca, 2019, Consumotic (<https://bit.ly/3mIG4sR>).

En Guatemala, las barreras para entrar al mercado laboral están muy marcadas, excluyendo principalmente a mujeres, jóvenes y población indígena. Respecto con las tendencias que reflejan la economía gig, se observa que disminuyen dichas barreras y la permanencia en sectores laborales que han sido dominados típicamente por hombres. Además, las plataformas digitales pueden fortalecer la independencia económica de las mujeres, ya que posibilitan el acceso a una gama más amplia de clientes y ahorran gastos de marketing y ventas.

Sin embargo, no todo se aborda desde la perspectiva de las ventajas que ofrecen, también se muestran algunas de las preocupaciones más comunes desde la óptica de la precariedad en el empleo o la falta de protección social. En los últimos años, esta tendencia ha sido evaluada por grandes de la industria como Uber, que expuso en Washington la importancia de desarrollar «sistemas de beneficio portátil» para ofrecer acceso a sistemas de atención médica y jubilación a los trabajadores de gig economy (Redacción, 2018).

Conclusiones

La distribución de población en edad productiva en Guatemala, en relación a la población en edad dependiente, es favorable. Existe un claro decrecimiento en la tasa de dependencia de guatemaltecos, proyectando un estímulo importante a las dinámicas de desarrollo económico y condiciones de vida en el país. Sin embargo, derivado de la pandemia COVID-19, el acceso a oportunidades de empleo formal se ha visto limitado por las restricciones al sector productivo.

La necesidad del uso de plataformas digitales, ha ampliado la brecha digital debido a la falta de conocimiento en el ejercicio de herramientas tecnológicas, limitando el acceso y conectividad de jóvenes, mujeres y población indígena. Producto de esto, el 73.9% de la población económicamente activa (PEA), mayormente masculino (71%), se ha visto en la necesidad de aceptar opciones emergentes/ informales de trabajo y de baja productividad.

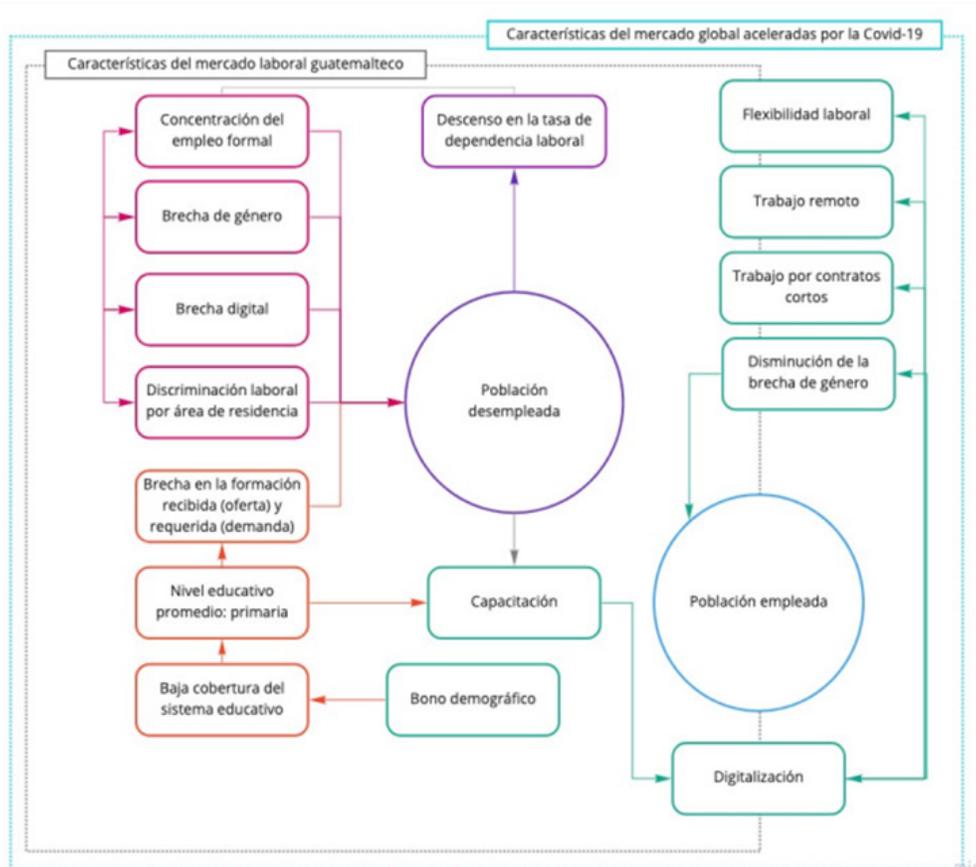
Sin embargo, la pandemia COVID-19, también marcó nuevas tendencias globales relacionadas con el empleo. Esto, de abordarse de forma planificada, se proyecta como una puerta de oportunidad positiva para el mercado laboral a partir de las economías Gig en Guatemala.

Aún y cuando el Gig presenta muchos retos, entre ellos: la ausencia de contratos, prestaciones y seguro social; las economías Gig han permitido una disminución favorable en las barreras de entrada a jóvenes, mujeres y población marginal al mercado laboral formal. Esto, porque permite flexibilidad a partir del trabajo remoto, uso de plataformas digitales, relaciones contractuales y otras modalidades que premian la independencia económica.

Para Guatemala, es prioritario provocar escenarios en donde los jóvenes, las mujeres y las personas representantes de comunidades indígenas (todos económicamente activos), puedan contar con acceso a educación y capacitación técnica (dual), que permitan la reducción de las brechas digitales, la reducción de barreras de accesibilidad a oportunidades de empleo formal y la modernización de instituciones de empleabilidad digital.

Resumen Gráfico

Modelo Conceptual Guatemala



Eduardo Lemus, economista guatemalteco, Universidad Francisco Marroquín.

Guatemala está situada en la parte norte de América Central, cubre una extensión territorial de 108,890 km² con una población de 17.1 millones de habitantes en 2021; siendo el mercado de consumo más grande dentro de la región centroamericana. Una cifra que explica que el 85% de la actividad económica del país gire alrededor del consumo de los hogares. Guatemala tiene acceso en el sur al océano Pacífico y al mar Caribe en el este. El territorio se encuentra integrado por 22 departamentos y 340 municipios.

Guatemala es la décima economía más grande de Latinoamérica en términos del Producto Interno Bruto (US\$ constantes a 2010), y la economía más grande de Centroamérica. Durante 2008-2010 se vio afectada por la crisis financiera mundial, pero evitó caer en recesión. Desde entonces su crecimiento aumentó, alcanzando una tasa de promedio interanual del 3.8% durante 5 años consecutivos (2011-2015). En los años posteriores a la crisis financiera mundial, Guatemala ha sido beneficiada en buena parte por el ingreso provenientes de las remesas familiares, la reducción de los precios internacionales del petróleo y del crecimiento de consumo privado (explica más del 80% del PIB) que ha sido el principal contribuyente al crecimiento del PIB en la última década.

La economía guatemalteca ha mostrado crecimiento con cifras estables. Su economía cuenta con barreras arancelarias que no impiden el comercio (tarifas arancelarias promedio de 1.4% y niveles de importaciones y exportaciones que equivalen al 47% del PIB). Además de una amplia apertura a la inversión extranjera, con una banca concentrada, relativamente estable, bien capitaliza, con niveles de mora en préstamos bajos que continúan disminuyendo; y un mercado de seguros abierto a firmas extranjeras.

Aun así, este crecimiento económico es decepcionante para un país con una de las tasas de crecimiento poblacional más altas de la región (2.3% por año). La tasa de crecimiento del PIB durante los últimos 30 años ha sido del 3.7% en promedio, pero su ingreso per cápita ha crecido a una tasa promedio del 1.5% anual. Un ritmo en el que la economía de Guatemala necesitaría cerca 50 años, para duplicar el ingreso per cápita de sus habitantes.

El principal problema de la economía ha sido la generación de empleo, derivado de la ausencia de nuevos proyectos de inversión. El pilar clave para el desarrollo sigue siendo el Estado de Derecho y la certeza jurídica, en donde a pesar de que Guatemala tiene un gobierno relativamente pequeño y una tasa de impositiva del 25%, el impacto de la administración pública y de la corrupción en la economía es demasiado amplio. Principalmente debido a leyes y regulaciones que son complejas y confusas, decisiones judiciales inconsistentes y una burocracia ineficiente.

Jonatan Lemus, politólogo y analista guatemalteco, Harvard University.

Dos hallazgos resaltan en el reporte de Research and Innovation for Development sobre la economía guatemalteca. Primero, se confirma la existencia de un bono demográfico, evidenciado por la caída de la tasa de dependencia la cual pasó de 91.6 a 63.9 entre 1994 y 2018. Segundo, se observa las limitaciones del país en relación con la formación laboral de los jóvenes. Se indica que al menos el 38% de los empleadores no encuentran las habilidades que buscan en los candidatos a un empleo. Sin duda, la falta de formación laboral en el país es consecuencia de dos falencias del sistema político. Primero, el sistema de partidos se ha caracterizado por no trasladar las demandas del electorado al diseño de las políticas públicas.

A pesar de ser mayoría del electorado, los partidos no han desarrollado ofertas electorales enfocadas en el segmento de los jóvenes. Al contrario, han mantenido su naturaleza clientelar, enfocándose en otros segmentos que les permiten alcanzar el poder sin necesidad de desarrollar programas de gobierno coherentes. Segundo, los hallazgos de este reporte confirman el análisis de Doner y Schneider (2016) sobre el efecto de la carencia de acuerdos políticos en las políticas de educación, salud y seguridad social.

En Guatemala, la polarización de los últimos cinco años ha imposibilitado el diálogo entre los diversos actores: Estado, sector privado y sociedad civil. Sin la consolidación de acuerdos de largo plazo, es prácticamente imposible que el país pueda asignar recursos a la formación de los jóvenes para el mercado laboral. De lo anterior, se desprenden dos recomendaciones. Primero, los partidos políticos podrían activar a la juventud como un segmento importante en las próximas elecciones. Segundo, es necesaria la concertación entre actores comprometidos con la inversión en los jóvenes guatemaltecos.

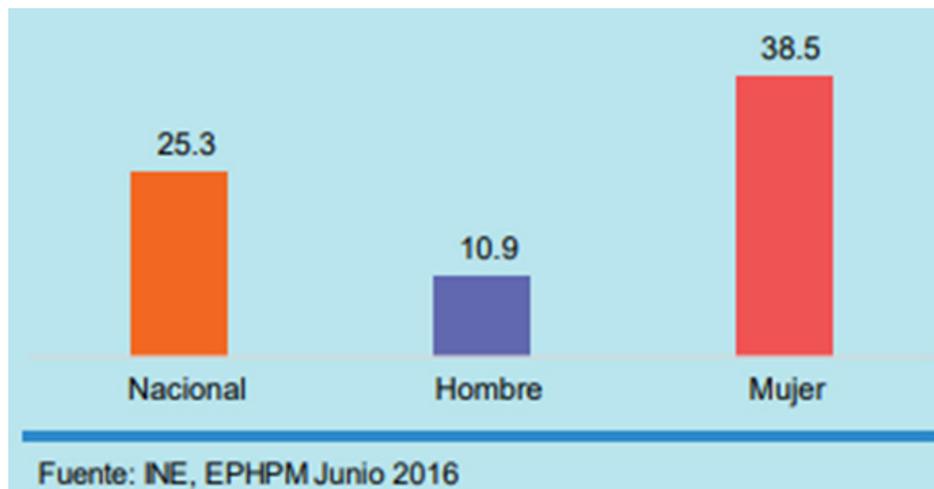
Diagnóstico de Empleabilidad Honduras

Actualmente el país atraviesa una crisis política y social cuyos orígenes datan de 2009. Con un índice de desarrollo humano de 0.631 para 2020, se encuentra por debajo de la media de los países latinoamericanos (0.766) (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2020). Además, según el Índice de Competitividad Global (Schwab et al., 2020), para 2019, la adopción de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) es baja en comparación con el ritmo de la globalización actual (Honduras posición 124 de 141 países), lo que implica atrasos en la educación y la empleabilidad. A esto se agrega que, en promedio para 2019, el nivel de escolaridad para los hondureños, según el Instituto Nacional de Estadística de Honduras (INE), equivale a segundo de secundario (octavo grado).

En esta situación, el país tiene un bono demográfico que no está siendo formado de manera profesional o técnica.

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares De Propósitos Múltiples (EPHPM), 2016 muestra que a nivel nacional del total de las personas de 12 a 30 años el 25.3% ni trabaja ni estudia el 38.5% son mujeres y el 10.9% son población masculina.

Figura 1. Jóvenes que ni trabajan ni estudian por sexo y total nacional

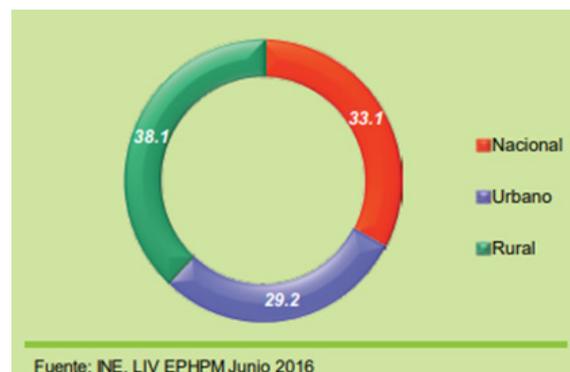


Nota. Adaptado de Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Jóvenes que Ni Trabajan Ni Estudian (Nini's) [captura de pantalla] por INE, 2016

(<https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/07/Ninis.pdf>).

Los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares De Propósitos Múltiples (EPHPM), 2016 muestra que los jóvenes que ni estudian ni trabajan, se encontró que el 38.1% reside en el área rural, y el 29.2% en el área urbana.

Figura 2.



Jóvenes que ni trabajan ni estudian según área de residencia

Nota. Adaptado de Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples [captura de pantalla] por INE, 2016 (<https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/07/Ninis.pdf>).

Figura 3.



Fuente: Elaboración propia, DGS, STSS, en base a datos de la EPHM, INE, encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020.

Población económicamente ocupada y desocupada en Honduras (2020).

Nota. Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2020 – 2021, adaptado de Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples [captura de pantalla] por INE, 2016 (<http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2021/06/Informe-Anual-Mercado-y-Salarios-2020-2021-revisado-dos-23-06-2021.pdf>).

Sindicatos

En el caso de Honduras, los sindicatos tienen influencia política perteneciendo a diferentes organismos tripartitos. Sin embargo, esta no es “ni buena ni mala” debido a la falta de infraestructura y planificación de los colegios sindicalistas. Según el Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD, 2021), en el caso de los sindicatos, «los efectos pueden ser mixtos, ya que los sindicatos pueden solo preocuparse por la aplicación de la ley en las grandes empresas donde se encuentran sus afiliados, y dejar al resto de los trabajadores sin protección» (p.12).

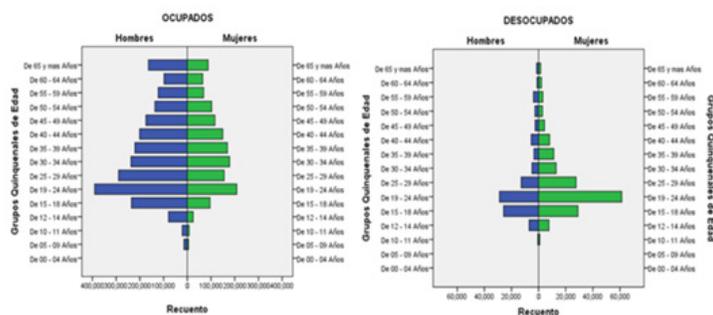
La aplicabilidad de las leyes es más accesible para las grandes y las medianas empresas, por lo que, al tener mayor estructura, los esfuerzos de los dirigentes sindicalistas se enfocan en esto. Se dejan de lado a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME) que, para el caso de Honduras, emplean el 67.62% de los asalariados privados, según Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2020 – 2021, (p. 33).

Oferta y demanda laboral

Durante el periodo 2001 – 2020, el crecimiento promedio de la Población Económicamente Activa (PEA) fue del 2.85 % anual, lo que representa un total de 87,654 personas que se incorporaron al mercado de trabajo cada año según el estudio de la Situación del Empleo en Honduras, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Departamento de Economía, p.

Para 2020, la PEA fue de 4,103,427 personas: 56.5 % hombres y 43.5 % mujeres, lo que equivale al 59.40 % de la Población en Edad de Trabajar (PET). Además, salieron 116,867, baja reflejada por los trabajadores familiares no remunerados y la población ocupada del sector privado.

Figura 4.



Fuente: Elaboración propia, DGS, STSS, en base a datos de la EPHM, INE, encuesta telefónica noviembre - diciembre 2020.

Población económicamente activa por edad y sexo (2020).

Nota. Adaptado de Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples [captura de pantalla] por INE, 2016 (<http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2021/06/Informe-Anual-Mercado-y-Salarios-2020-2021-revisado-dos-23-06-2021.pdf>).

De acuerdo con el Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2020 - 2021

las personas ocupadas en Honduras son 3,655,653. De estas, 1,705,451 reciben salario formal dentro del sector público y el privado. Este sector privado contempla el 77.8 %. La mayoría de los asalariados se concentran en el sector MIPYME como se muestra en la figura 5.

Figura 5.



Asalariados por tamaño de empresa.

Nota. Elaboración propia, DGS, STSS, base de datos de la EPHM, INE, encuesta telefónica, noviembre diciembre 2020.

El análisis de la actividad económica según el Informe Anual Mercado de Trabajo y Salario Mínimo 2020 - 2021 demuestra que las empresas que generan mayor contratación son las de «Agricultura, silvicultura, caza y pesca» (29.0 %), «Industria manufacturera» (20.5 %) y «Comercio al por mayor, hoteles y restaurantes» (19.0 %).

Para 2020, el desempleo podía aumentar debido a la pandemia de COVID-19 y los huracanes Eta e Iota, los cuales provocaron pérdidas en las zonas de producción agroindustrial.

Figura 6.

Rama de Actividad	Años			Variaciones					
	2018	2019	2020	Absolutas			Relativas (%)		
				2018/2017	2019/2018	2020/2019	2018/2017	2019/2018	2020/2019
Nacional	1,538,312	1,555,264	1,403,990	109,963	16,952	-151,274	7.7	1.1	-9.7
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	433,479	396,254	407,127	31,638	-37,225	10,873	7.9	-8.6	2.7
Explotación de minas y canteras	4,384	9,769	4,762	-3,381	5,385	-5,007	-43.5	122.8	-51.3
Industria manufacturera	283,745	295,721	288,063	12,607	11,976	-7,657	4.6	4.2	-2.6
Electricidad, gas y agua	8,042	21,105	9,607	-8,868	13,063	-11,498	-46.1	162.4	-54.5
Construcción	173,866	187,695	130,838	13,309	13,829	-56,857	8.3	8.0	-30.3
Comercio por Mayor / menor, Hoteles / restaurantes	321,739	315,357	266,741	37,320	-6,382	-48,616	13.1	-2.0	-15.4
Transp. almac. y comunicaciones	70,556	62,405	50,701	1,027	-8,151	-11,704	1.5	-11.6	-18.8
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	114,454	118,010	116,687	933	3,556	-1,323	0.8	3.1	-1.1
Servicios Comunales, Sociales y Personales	126,806	147,650	119,350	22,135	20,844	-28,300	21.1	16.4	-19.2

Fuente: Elaboración propia, DGS, STSS, en base a datos de la EPHM, INE, junio 2018 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020.

Empleo por rama de actividad.

Nota. Elaboración propia, DGS, STSS, base de datos de la EPHM, INE, encuesta telefónica, noviembre diciembre 2020.

Desempleo en Honduras

La tasa de desempleo para 2019, según datos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT, año), fue de 5.7%. El Banco Mundial (BM, año) estima que el desempleo en el caso de las mujeres era del 7.1 % y en el de los hombres, del 4.6 %, mientras que, para las personas con educación superior, del 6.63 %.

Con la pandemia de la COVID-19 y la normativa emitida por el Gobierno de realizar suspensiones laborales, se prevé un aumento significativo en la cantidad de desempleados en 2020 y 2021.

Empleo en la pandemia de la COVID-19

Según el Análisis de Resiliencia Empresarial (2020), el 29.3 % de las personas empleadas hasta 2019 fue despedido y el 25 %, suspendido a causa de la pandemia.

Figura 7.

Efectos del COVID-19 en el empleo.

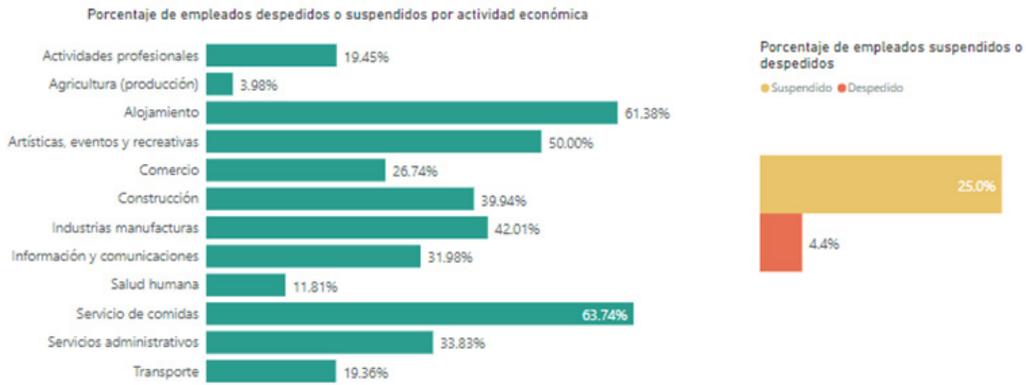


Nota. Adaptado de Análisis de Resiliencia Empresarial 2020 [captura de pantalla].

(<https://www.andi.hn/analisis-de-resiliencia-empresarial/>)

El sector más afectado fue el turismo el cual engloba alojamiento, eventos recreativos y servicios de comida en general. Además, los huracanes Eta e Iota agudizaron la pobreza, el desempleo y la desigualdad en Honduras.

Figura 8.
Efectos del COVID-19 según actividad económica.



Nota. Adaptado de Análisis de Resiliencia Empresarial 2020 [captura de pantalla].
(<https://www.andi.hn/analisis-de-resiliencia-empresarial/>)

Tomando en cuenta que las mujeres componen el 51.7 % de la población, se presenta su estatus laboral:

Figura 9.

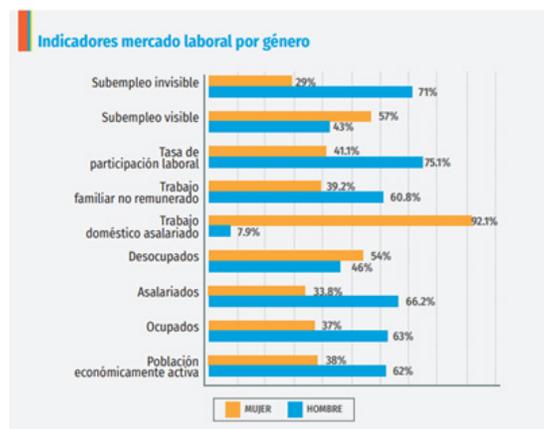
MUJER HONDUREÑA EN CIFRAS	POBLACIÓN FEMENINA
MERCADO LABORAL	
Ocupadas	1,472,437
Asalariadas ¹⁹	647,344
Doméstico	98,320
Trabajo familiar no remunerado	191,881
Desocupadas	130,009
Subempleo visible	241,246
Subempleo invisible	579,041
Trabajo infantil	95,840
Trabajo juvenil	523,492

Resumen de mercado laboral para la mujer.

Nota. Adaptado de Análisis de género de Naciones Unidas para la mujer en Honduras 2020 [captura de pantalla].

Según ONU Mujeres (2020), en Honduras las brechas que afronta la población femenina en cuanto al ingreso en el mercado laboral, a recibir un salario justo o ingresos propios por su trabajo, a no tener acceso a seguridad laboral y protección social, y tener alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados [...] se reflejan en los siguientes aspectos.

Figura 10. Indicadores del mercado laboral por género.

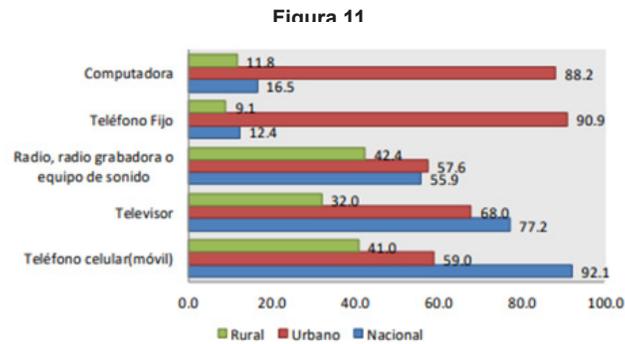


Nota. Adaptado de Análisis de género de Naciones Unidas para la mujer en Honduras 2020 [captura de pantalla].

De las 3,872,052 mujeres que forman la PET, 1,602,446 están económicamente activas. La tasa de participación femenina es de 41.4 %, la cual es mayor en el área urbana (46.8 %) a diferencia del 33.9 % del área rural. De las que se encuentran en actividad, 43 % son por cuenta propia; 44 %, asalariadas y 13 %, trabajadoras familiares no remuneradas. Un 54.1 % se encuentra desocupado. La mayoría se dedica a actividades de alojamiento y servicio, unas de las más afectadas por la pandemia de la COVID-19 y los huracanes Eta e Iota.

Globalización y conectividad

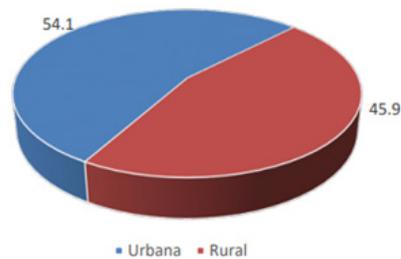
Según el Instituto Nacional de Estadística, en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiple (2019), respecto con las TIC, el 77.2 % de los hogares poseen televisor; el 55.9%, radio, radio-grabadora o equipo de sonido; el 16.5%, computadora; el 92.1%, teléfono celular y el 12.4%, servicio de telefonía fija ya sea del sector privado o público. La mayor concentración de personas en el territorio hondureño está en la zona urbana donde el acceso a las TIC es más flexible que en las urbanas. De igual manera, se registró que el 39.4% de la población mayor a 5 años tiene acceso a internet, y tan solo un 67.1% utilizan los servicios una vez al día.



Hogares con acceso a tecnología.

Nota. Adaptado de Encuesta de Hogares [captura de pantalla] por INE, 2019.

Figura 12. Distribución de la población.



Nota. Adaptado de Encuesta de Hogares [captura de pantalla] por INE, 2019.

Legislación laboral

Con respecto al trabajo, Honduras ha incorporado en su marco legal para la promoción y la protección en los mercados laborales diferentes instrumentos nacionales e internacionales que sirven de referencia para la formulación de políticas públicas. En este sentido, el país ha ratificado una serie de convenios y recomendaciones para la regulación, 26 en total: 8 fundamentales; 3, prioritarios (de gobernanza); y 15, técnicos. Cabe mencionar que todos están en vigor (Organización Internacional del Trabajo (OIT), s. f.)

Por otra parte, la legislación nacional contempla asegurar la empleabilidad de las personas a través de diversas formas de trabajo. Actualmente, existe una ley de empleo por hora que permite la contratación de personal de manera independiente por el tiempo que se requiera.

Gig Economy en Honduras

Debido a que no exige exclusividad y permite ejercer más de un empleo, lo hace flexible, ajustable y adaptable a las situaciones individuales en un país donde los ingresos en los hogares son salario, cuenta propia y remesas.

Honduras se enfrenta a una población en la que más del 40 % se ubica en la zona rural, donde el acceso a internet es limitado, y a la “fuga de cerebros” (migración de científicos, o de personas destacadas en materia cultural o técnica) de los últimos años debido a la crisis económica, política y social que se acentúa cada año.

Para desarrollar Gig Economy en Honduras, se debe empezar por la educación, promoviendo la enseñanza técnica y, por consecuencia, la deserción escolar en primaria y secundaria.

El modelo Gig Economy deja por fuera la seguridad social y la jubilación, en el caso de Honduras que actualmente se está discutiendo la Ley de Seguridad Social se debe buscar la inclusión de dicho modelo, con el objetivo que los empleos que ya se encuentran generados por este modelo y los futuros puedan formar o tengan opciones a la seguridad social.

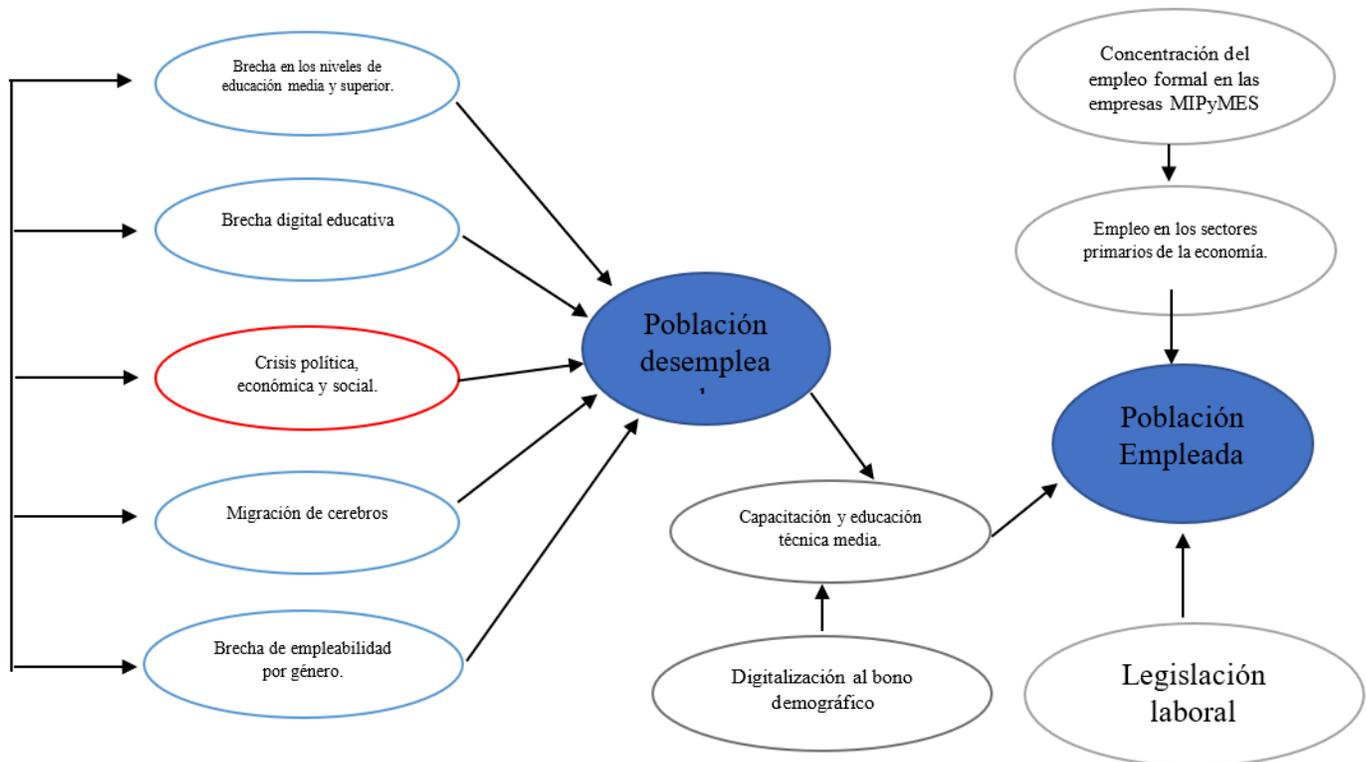
Conclusiones

La crisis política actual en Honduras ha ampliado más las brechas sociales y la migración de cerebros que a largo plazo será un efecto negativo para la construcción del desarrollo económico en Honduras.

Existen dificultades de acceder a empleos formales o a la creación de emprendimientos sostenibles se dificulta debido a la reglamentación actual en Honduras. Lo cual está haciendo que la informalidad en Honduras incremente cada año a grandes escalas.

Se deben crear políticas y proyectos público orientadas a la reducción de las brechas entre género, revisando que a las mujeres les es más difícil acceder a un empleo formal. Debe ser punto de orientación la verificación de las habilidades de los NINI's en la actualidad para buscar las alternativas para reducir el incremento de personas NINI's.

Resumen Gráfico



Comentarios de Expertos Invitados

Recabar si hay algo que información sobre las habilidades de las personas que están actualmente desempleadas para poder sugerir actividades un poco más puntualizadas.

En el pasado FIJE estaba tratando de realizar feria de oportunidades que eran localizadas en puntos específicos (puede ser colonias, barrios o aldeas) donde había alto desempleo con el objetivo de dar oportunidades. En el caso del gig economy si se pudiera sugerir como acción para dar a conocer las oportunidades para estas personas en zonas específicas el programa pudiera tener efecto. Especialmente si las personas pudieran conocer las oportunidades inmediatas de gigs en su zona de residencia.

- Adjunto un brief del proyecto enviado en el 2017 cuando lo estuvimos viendo aplicar en Honduras con FIJE.
- Revisar la aplicación de más de un trabajo por persona en el código laboral. Me parece que dentro del código laboral hay un inciso que habla que una persona no puede tener más de 1 empleo formal. Es decir, no puede trabajar en el día en un empleo formal y ejercer otro (por ejemplo, un gig) desde su casa en la noche. Adicionalmente hay choque en cómo se reporta al IHSS y RAP ya que no debería de pagar 2 veces IHSS (consultar las leyes hondureñas al respecto) sugeriría incluir en el diagnóstico una revisión a este punto en caso se necesite un cambio en la legislación.
- Ampliar la literatura sobre la problemática de género en Honduras en temas como: brecha salarial, escolaridad, acceso a mercado laboral.
- Revisar la importancia de la migración de cerebros y como afecta a los países en el largo plazo.

Diagnóstico de Empleabilidad El Salvador

El mercado laboral en El Salvador siempre ha sido determinado por los acontecimientos coyunturales de su historia, cada evento significativo en la línea de tiempo del país genera impacto en las amenazas y oportunidades de un país que vive en crisis.

Por tanto, la pandemia mundial de 2019 tiene una relación directa en el mapa laboral y de empleabilidad que vive el país centroamericano, por lo que para empezar a construir el camino de una posible salida soportada por políticas públicas requiere un análisis de lo que fue, es y será el marco de empleabilidad en los próximos años.

Noviembre 2019

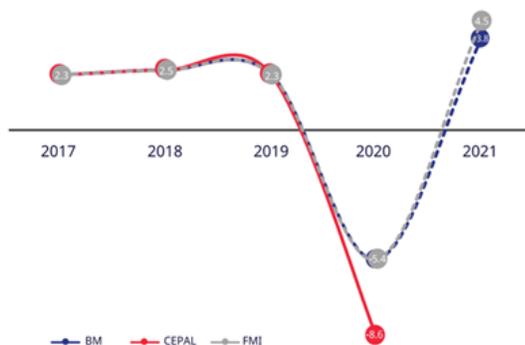
Al igual que en todo el mundo, la pandemia de salud ocurrida en 2019 cambió el mapa de empleabilidad en El Salvador. Por ello, no podemos generar un diagnóstico sin hablar de un antes y un después del COVID-19.

Contexto laboral prepandemia 2019

Durante la década de los noventa, justo después de los acuerdos de paz, momento en el cual El Salvador pone en ejecución muchas políticas de corte liberal en materia económica, se vivió una especie de rebote después del conflicto armado. La economía creció a una tasa promedio del 6.5 % por año durante la primera mitad de la década según datos del Banco Central de Reserva (BCR, 2021).

Luego de ese momento atípico en las tasas de crecimiento de El Salvador, durante los últimos 20 años la constante ha sido un declive en la economía manteniendo bajos niveles de crecimiento. Según el reporte COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), el crecimiento observado fue del 1.9 % entre 2002 y 2011 y, desde 2012 hasta 2019, del 2.3 % para el Producto Interno Bruto (PIB). Para 2019, justo antes de la pandemia, El Salvador cerraba con un crecimiento del 2.3 %. Las proyecciones de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) estimaban variaciones negativas en el orden del PIB para 2020: -8.6 %, -5.4 % y -5.4 % respectivamente (OIT, 2020).

Figura 1.



Proyecciones de crecimiento del PIB (% de crecimiento anual).

Nota. Adaptado de Proyecciones de crecimiento del PIB (% de crecimiento anual) por OIT, 2020.

Figura 2.

	Desempleo	Subempleo (urbano)*	Empleo informal	Ingresos laborales promedio	Ninis
PEA	6.3%	37.4%	69.6%	US\$284.15	-
Jóvenes**	11.3%	41.3%	69.0%	US\$213.69	26.9%
Hombres jóvenes**	10.1%	41.6%	69.6%	US\$222.97	13.0%
Mujeres jóvenes**	13.1%	40.9%	68.1%	US\$198.27	39.7%
Jóvenes** área rural	9.7%	-	81.3%	US\$170.02	32.6%
Jóvenes** área urbana	12.2%	-	60.9%	US\$242.23	23.1%

* La EHPM solamente mide el subempleo para el área urbana.

** En concordancia con el artículo 105 del Código de Trabajo (GOES, 1972), donde se establece la edad mínima de trabajo en 16 años, la población joven de esta tabla se refiere al rango de edad entre 16 y 29 años.

Indicadores de mercado laboral de El Salvador (2019).

Nota. Elaborado con datos de Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador (DIGESTYC), 2020.

Los pronósticos se cumplieron.

Según el segundo informe coyuntural realizado por la Universidad Francisco Gavidia (UFG, 2021) entre enero y junio de 2020, se perdieron 71,605 empleos en el sector privado, de los cuales, entre diciembre de 2020 y abril de 2021, se lograron recuperar 12,368. En el sector público, en cambio, se crearon 2,557 puestos de trabajo.

Tanques de pensamiento y centros de estudios estiman que El Salvador retrocedió económicamente cuatro años como resultado de las medidas tomadas por el Organismo Ejecutivo y el impacto global de la pandemia de COVID-19.

El Banco Central de Reserva (BCR, 2021) comunicó en 2020 que el año cerraba con el PIB en -7.9 %, un enorme retroceso para el desarrollo del país. Se cumplieron los pronósticos de los organismos internacionales como la CEPAL, el Banco Mundial y el FMI, considerando que no se veían cifras así desde 1980 cuando el PIB cayó a -11.7 %.

Junto con el empleo, las empresas también cerraron.

Aunque los datos que más resuenan son los de menos empleos, no puede dejarse de lado recalcar que para que esto sucediera muchas empresas se vieron afectadas. La Asociación Nacional de Empresas Privadas (ANEP, 2021 en sus reportes de coyuntura económica, reportaron que durante 2020 se contabilizaron 1,700 empresas que cerraron sus operaciones en el sector formal.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) reportaba la peor caída en junio de 2020 con una pérdida de 1,145 empleadores en su Informe de Coyuntura / febrero 2021. Por su lado, el sector privado también presentaba sus hallazgos. La Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL, 2021 estimaba que el 91 % de las empresas salvadoreñas estaban siendo afectadas posterior al cierre de la pandemia. En su encuesta mensual realizada a 717 empresas, la gremial empresarial reflejaba que el principal impacto durante la crisis sanitaria fue la caída de ingresos por ventas de hasta un 75 % y que la expectativa de las empresas para recuperarse era de hasta dos años.

Los jóvenes son el grupo más marginado por el empleo formal y el más golpeado por la pandemia.

Tomando como base la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples elaborada por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC, 2020), la población total de El Salvador es de 6,325,827. De los más de 6 millones de salvadoreños residentes, según datos reflejados por la Ley General de Juventud 2003-2006, el 30 % son jóvenes entre 15 y 29 años, lo que significa que un poco más de 1,800,000 salvadoreños quedan en la vulnerabilidad de conseguir un empleo.

Entre enero y mayo de 2020, unos 33,609 jóvenes perdieron su empleo según datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social citados por FUSADES 2021. La mayoría se desempeñaba en sectores como comercio, restaurantes, hoteles, transporte, almacenamiento, actividades de alojamiento y servicios de comida.

Por otro lado, un estudio realizado por la CEPAL (2017) destacó que El Salvador tiene la segunda tasa de desempleo juvenil más alta de las economías del Triángulo Norte, la cual alcanza 11.7 % de la población entre 15 y 29 años.

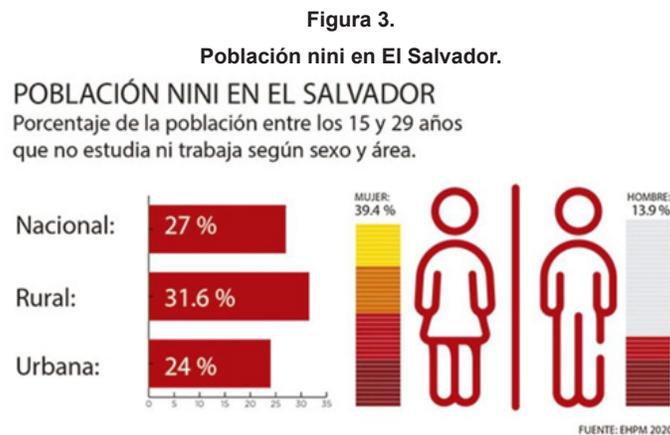
Una muestra de la dificultad que enfrentan los jóvenes salvadoreños para encontrar un empleo es el resultado del estudio elaborado por la organización Junior Achievement Americas y la firma Manpower Group (2019 – 2020) que ubicó a El Salvador en la primera posición de los países con mayores problemas para emplear jóvenes. Según sus datos, 9 de cada 10 jóvenes encuentran dificultades para acceder a una posición laboral.

Los ninis: la respuesta a los jóvenes que no consiguen empleo

La encuesta de hogares realizada por la Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador (DIGESTYC, 2020) revela que más de 459,100 jóvenes en 2021 no tienen trabajo y tampoco están cursando un grado académico. Esto significa que el 27 % de la población, con una marcada mayoría de mujeres, se encuentra en esta situación.

Los más de 400 mil jóvenes denominados nini, una adaptación del inglés que se traduce como «ni trabajan ni estudian», empezaron a tomar relevancia en el año 2000. Esto sirvió como una categoría para medir el número de jóvenes que no encontraban trabajo y tampoco seguían sus estudios después de terminar la escuela.

Un dato relevante en detrimento de los jóvenes del área rural es que, en comparación con los del área urbana, tienen mayores probabilidades de caer en esta categoría. Según datos de la encuesta (DIGESTYC, 2020), 31.6 % de los nini se encuentra en la zona rural contra 24 % en las regiones urbanas.



Nota. Adaptado de Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) por la DIGESTYC, 2020.

Mujeres afectadas

Las mujeres en El Salvador, además de los jóvenes, son el grupo vulnerable más expuesto a la crisis y los problemas sociales como resultado de la distribución demográfica y algunos rasgos culturales inmersos en el país.

Durante 2020 el total de la Población Económicamente Activa (PEA), tal como lo presentaba la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (DIGESTYC, 2020), era de 191,446, mientras que en 2019 los registrados fueron 2,908,119, un número estrepitosamente diferente. Esta diferencia se debe a que mientras 389,699 hombres encontraron algún empleo luego de la crisis, 581,145 mujeres quedaron por completo desempleadas, ejemplo de que este sector es el que más se ve impactado.

Esta idea cobra mayor relevancia en un país donde un porcentaje muy alto de mujeres son madres solteras, muchas de ellas adolescentes según datos de la DIGESTYC (2020) hasta 2017. La dirección de estadística también arroja un dato revelador y preocupante: el 77% de mujeres en edad para trabajar no cuentan con empleo formal, lo que en muchos casos termina empujándolas a trabajar en tareas fuera del radar de los beneficios sociales y en situaciones de riesgo frente a la vulneración de sus derechos humanos.

Una tendencia consistente

El sector de las mujeres es un debate permanente en los grandes retos de El Salvador en materia de empleabilidad. Datos del informe de brecha de género del Foro Económico Mundial (FEM, 2021) muestran que mientras solo el 55 % de las mujeres adultas están en el mercado laboral, la cifra de los hombres es del 78 %.

La violencia y el desempleo en una simbiosis peligrosa

El Salvador es un país con altos índices de violencia, la misma ha acompañado a los ciudadanos durante décadas, desde un conflicto civil armado que duró 12 años hasta la situación actual dominada por pandillas. Ya en 2019 el Banco Central de Reserva y el Fondo Monetario Internacional señalaban que la violencia implicaba un alto costo para el crecimiento del PIB salvadoreño. La empleabilidad no deja de ser alcanzada por este tema que para El Salvador alcanza cifras pandémicas, siendo de nuevo los jóvenes y las mujeres los más afectados.

El gran tema de violencia está basado en el control de territorios. En la zona rural y las zonas altamente pobladas, las reglas son impuestas a empresas y emprendedores por estructuras criminales que además tasan con "impuestos" a quienes buscan salir adelante de forma honesta.

El Fondo Monetario Internacional subrayaba en el Informe de Perspectivas de Latinoamérica (2018) que El Salvador podría crecer en positivo si los homicidios bajarán en porcentaje. También indicaba que en ese momento se alcanzaban las tasas más altas de violencia.

La falta de empleo generada por la violencia también tiene su propio peso, según un estudio de Mauricio González (2019) de la Red de

Investigadores del Banco Central de Reserva (REDIBACEN), el costo del desempleo a escala nacional es equivalente al 6.3 %.

Un estigma que determina el empleo

Uno de los grandes retos de los salvadoreños no es solo encontrar empleo, sino también que la empresa que oferte la oportunidad laboral no tenga entre sus requisitos no contratar personas de ciertos lugares. En muchos casos, las empresas, con la intención de protegerse, toman en consideración el barrio, la colonia o el municipio en el que viven los aspirantes, posicionando los municipios con más altos homicidios y mayores índices de violencia como un freno para las oportunidades laborales.

Conclusiones

La pandemia, COVID-19, cambió el mapa de la empleabilidad en El Salvador. Se estima que hubo un retroceso de cuatro años en la economía del país, como producto de las medidas restrictivas provocadas por el impacto que tuvo a nivel global.

Derivado de esto, se prevé un aumento considerable en la cantidad de personas desempleadas en el país, afectando principalmente a las personas más jóvenes (15 a 29 años). Los jóvenes deberán afrontar más dificultades en la búsqueda de empleos formales, un mayor índice de desempleo, crecimiento en el índice de informalidad (que actualmente se encuentra en un 68.4% con respecto a la PEA) y un detrimento en la calidad profesional en el largo plazo.

Es prioritario, así como urgente, comenzar a dinamizar la estrategia de mercado que permita una transición de mediano plazo al mercado formal, a fin de crear empleos y generar ingresos para las personas en situaciones vulnerables como las mujeres, los jóvenes, residentes de áreas marginales del país y personas etiquetadas por indicadores de violencia territorial.

Aún y cuando no puede obviarse el efecto que la crisis tendrá en materia de empleabilidad, también se abre una oportunidad importante para la construcción de alternativas de acceso al mercado laboral. El Salvador se encuentra en un parteaguas para la implementación planificada de mecanismos y/o programas que faciliten el acceso a oportunidades laborales a través de plataformas digitales (Gig).

Una nueva generación de políticas de empleo fundamentadas en el diálogo, la reducción de brechas digitales, la competitividad, la apertura a jóvenes (hombres, mujeres y de áreas marginales) y la reducción de burocracias para el registro empresarial, se hacen cada vez más necesarias para la seguridad y la recuperación económica de El Salvador.

La consolidación de estas, de la mano con la apertura tecnológica con acceso a seguridad social y de inclusión financiera, permitirá una reactivación óptima, rico en empleo y mitigará el impacto negativo derivado de la pandemia COVID-19.

Resumen Gráfico

Modelo Conceptual El Salvador



Diagnóstico de Empleabilidad Costa Rica: Situación actual, obstáculos y propuestas

Situación del empleo en Costa Rica

En el presente capítulo se presenta la situación del empleo en Costa Rica con base en datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021). Las definiciones utilizadas fueron tomadas del INEC¹.

Población en edad de trabajar, fuerza de trabajo y fuera de la fuerza de trabajo

De acuerdo con el INEC (2021), para el segundo trimestre de 2021, la población total de Costa Rica se estimó en 5,15 millones de personas, la cual se divide en 2,59 millones de hombres (50,3 %) y 2,55 millones de mujeres (49,6 %).

La población en edad de trabajar (4,04 millones de personas), al segundo trimestre de 2021, incluye a la población mayor de 15 años, el mínimo de edad para trabajar legalmente en actividades productivas, según el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo N° 36640-MTSS. Esta se divide, a su vez, en fuerza de trabajo y fuera de la fuerza de trabajo.

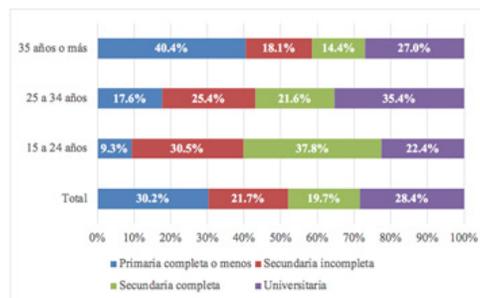
La fuerza de trabajo (2,40 millones de personas), al segundo trimestre de 2021, se define como el conjunto de personas de 15 años o más que durante el período de referencia participaron en la producción de bienes y servicios económicos o estaban dispuestas a hacerlo. Para los hombres, la fuerza de trabajo fue de 1,44 millones, mientras que, para las mujeres, 960 mil.

La fuerza de trabajo, en términos de grupos de edad, para el segundo trimestre de 2021, se concentró, en 76,6 %, en edades entre 25 y 59, que es la suma del 24,3 % entre 25 y 34 años, el 24,1 % entre 35 y 44 años y el 28,1 % entre 45 y 59 años. Los jóvenes entre 15 y 24 años y los adultos de más de 60 años representan un 14,9 % y un 8,5 % de la fuerza de trabajo, respectivamente.

Tal y como se muestra en la figura 1, para el segundo trimestre de 2021, más de la mitad de la fuerza de trabajo (52,0 %) no completó la secundaria. Este porcentaje es la suma de un 30,2 % que cuenta con primaria completa o menos y un 21,7 %, con secundaria incompleta. Si a estos niveles educativos se le suman quienes completaron la secundaria (19,7 %), llegaríamos a un 71,6 % de la fuerza de trabajo. El restante (28,4 %) de los integrantes de la fuerza de trabajo cuentan con educación universitaria (con título o sin título). Al dividir la fuerza de trabajo en grupos de edad se observan diferencias importantes en el nivel educativo. El 60,3 % de los jóvenes entre 15 y 24 completaron la secundaria (37,8 %) o cuentan con educación universitaria (22,4 %), mientras que tan solo el 41,4 % de los mayores de 35 años completaron la secundaria (14,4 %) o cuentan con educación universitaria (27,0 %). En el otro extremo, 1 de cada 10 (9,3 %) jóvenes entre 15 y 14 cuenta con un nivel de primaria completa o menos mientras que 1 de cada 4 (40,4 %) adultos con 35 años o más cuenta con el mismo nivel educativo.

Figura 1.

Costa Rica: fuerza de trabajo por grupo de edad y nivel educativo, II trimestre 2021, en porcentaje.



Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

La población fuera de la fuerza de trabajo (1,64 millones de personas), al segundo trimestre de 2021, se define como miembros del hogar que no estuvieron ocupados en la semana de referencia y que en las cuatro semanas anteriores a la entrevista no realizaron ningún tipo de gestión de búsqueda para conseguir un trabajo. Por sexo, la población fuera de la fuerza de trabajo se divide en 583 mil hombres y 1,06 millones de mujeres.

1 Para mayor detalle acerca de aspectos metodológicos de la Encuesta Continua de Empleo, consultar el sitio web del INEC: <https://www.inec.cr/>.

Población ocupada y población desempleada

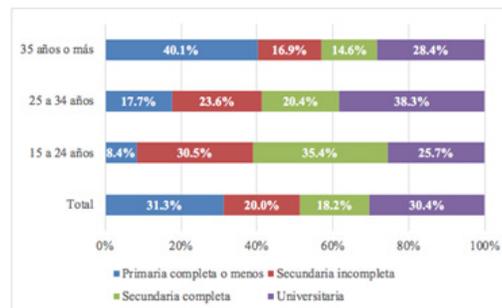
La fuerza de trabajo se divide en la población ocupada (1,97 millones de personas) y la desempleada (434 mil personas) al segundo trimestre de 2021. Por sexo, la población ocupada se divide en 1,25 millones de hombres y 724 mil mujeres, mientras que la desempleada, en 198 mil hombres y 236 mil mujeres.

La población ocupada se define como las personas en la fuerza de trabajo que participaron en la producción de bienes y servicios económicos (trabajaron) por lo menos una hora en la semana de referencia. Incluye a las personas que pese a tener trabajo no lo realizaron en la semana de referencia por alguna circunstancia especial, pero que tienen garantía de retornar al trabajo, siguen recibiendo sueldo y su periodo de ausencia no sobrepasa un mes.

La población ocupada, en términos de grupos de edad, para el segundo trimestre de 2021, se concentró en un 79,5% en edades entre los 25 y 59 años, que es la suma del 23,7 % entre 25 y 34 años, el 25,2 % entre 35 y 44 años y el 30,6 % entre 45 y 59 años. Los jóvenes entre 15 y 24 años y los adultos de más de 60 años representaron un 11,0 % y un 9,5% de la población ocupada, respectivamente.

En la figura 2, que presenta la población ocupada por grupo de edad y nivel educativo, se observa que los porcentajes son muy similares a los de la figura 1 (p. 7) para el caso de la fuerza de trabajo. En el segundo trimestre de 2021, más de la mitad de la población ocupada (51,3 %) no completó la secundaria. Esto resulta de la suma de un 31,3 % que cuenta con primaria completa o menos y un 20,0 %, con secundaria incompleta. Si a estos niveles educativos se le suman quienes completaron la secundaria (18,2 %), se alcanza un 69,6 % de la población ocupada. El restante (30,4 %) de los integrantes de la población ocupada cuentan con educación universitaria (con título o sin título). Al dividir la población ocupada en grupos de edad, se observan diferencias importantes en términos del nivel educativo. El 61,1 % de los jóvenes entre 15 y 24 completaron la secundaria (35,4 %) o cuentan con educación universitaria (25,7 %), mientras que tan solo el 42,9 % de los mayores de 35 años completaron la secundaria (14,6 %) o cuentan con educación universitaria (28,4 %). En el otro extremo, 1 de cada 10 (8,4 %) jóvenes entre 15 y 14 años cuenta con un nivel de primaria completa o menos mientras que 1 de cada 4 (40,1 %) adultos con 35 años o más cuenta con el mismo nivel educativo.

Figura 2.



Costa Rica: población ocupada por grupo de edad y nivel educativo, II trimestre 2021, en porcentaje.

Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

La población desempleada se define como las personas en la fuerza de trabajo que estaban sin empleo en la semana de referencia, que están disponibles a participar de la producción de bienes y servicios económicos y que buscaron trabajo, pero no lo encontraron, aunque realizaron medidas concretas de búsqueda durante las últimas cuatro semanas. Incluye también a los que no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas, pero consiguieron empleo en la semana de entrevista y esperan reinicio de operaciones de una actividad o respuesta de gestiones anteriores con un período inferior al mes.

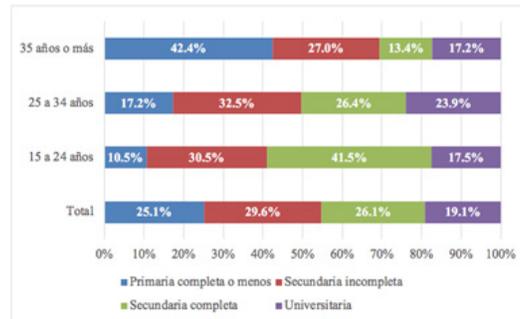
La población desempleada se concentra en los grupos de menor edad. En el segundo trimestre de 2021, una tercera parte de la población desempleada (32,5 %) corresponde a jóvenes entre 15 y 24 años. A esta le siguen, en orden descendente, los grupos entre 25 y 34 años (27,4 %) y 35 y 44 años (19,2 %). Finalmente, los grupos de 45 a 59 años y los adultos de más de 60 años representan el 16,8 % y el 4,2 % del total de la población desempleada, respectivamente.

En la figura 3, se observa que la población desempleada se divide casi en partes iguales entre personas con distintos niveles educativos. Para el segundo trimestre de 2021, el 25,1 % del total de personas desempleadas contaban con un nivel de primaria completa o menos;

el 29,6 %, con secundaria incompleta; el 26,1 %, con secundaria completa y el 19,1%; con educación universitaria. Al igual que en los casos anteriores, al dividir la población desempleada por grupos de edad se observan diferencias importantes en términos del nivel educativo. El 59 % de los desempleados jóvenes con edades entre 15 y 24 años completaron la secundaria (41,5 %) o cuentan con educación universitaria (17,5 %), mientras que tan solo el 30,6 % de los desempleados mayores de 35 años completaron la secundaria (13,4 %) o cuentan con educación universitaria (17,2 %).

Figura 3.

Costa Rica: población desempleada por grupo de edad y nivel educativo, II trimestre 2021, en porcentaje.



Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

Tasas de la población en edad de trabajar y tasas de la fuerza de trabajo

En la tabla 1, se incluyen indicadores generales de la condición de actividad para el segundo trimestre de 2019, 2020 y 2021, por ejemplo, la población total, la población total en edad de trabajar, la fuerza de trabajo (incluyendo el detalle de población ocupada y desempleada) y la población fuera de la fuerza de trabajo. Estos datos nos permiten analizar el comportamiento de estas variables en distintos momentos, antes y después de la llegada del COVID-19, y las relaciones entre las mismas.

Tabla 1.

Costa Rica. Indicadores generales de la condición de actividad, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en valores absolutos y porcentajes.

Indicadores generales	II Trimestre 2019	II Trimestre 2020	II Trimestre 2021
Población total	5 048 263	5 101 953	5 154 669
Población en edad de trabajar (15 años o más)	3 936 704	3 989 849	4 042 853
Fuerza de trabajo	2 478 775	2 296 630	2 403 564
Ocupada	2 183 195	1 745 257	1 969 363
Desempleada	295 580	551 373	434 201
Fuera de la fuerza de trabajo	1 457 929	1 693 219	1 639 289
Porcentajes			
Tasas de la población en edad de trabajar (15 años o más)			
Tasa neta de participación	63.0%	57.6%	59.5%
Tasa de ocupación	55.5%	43.7%	48.7%
Tasa de no participación	37.0%	42.4%	40.5%
Tasas de la fuerza de trabajo			
Tasa de desempleo	11.9%	24.0%	18.1%
Tasa de presión general	20.9%	28.5%	25.3%

Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

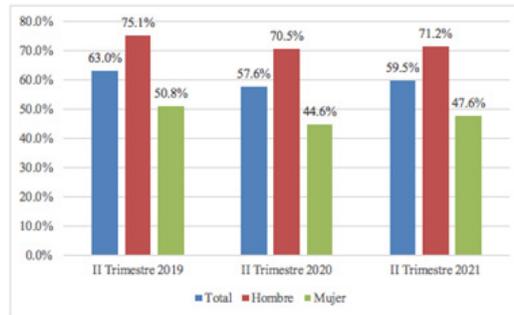
La tasa neta de participación laboral, la cual relaciona la población en la fuerza de trabajo entre la población en edad de trabajar, para el total de la población en la fuerza de trabajo, en el segundo semestre de 2021, fue de 59,5 %. La tasa de participación laboral para el caso de los hombres (71,2 %) fue significativamente mayor a la del caso de las mujeres (47,6 %) para el mismo período.

En la figura 4, es posible apreciar una caída en la tasa neta de participación laboral, tanto para el total de la población en la fuerza de trabajo (caída de 5,4 puntos porcentuales [p.p.] al pasar de 63,0 % a 57,6 %) como para ambos sexos (caídas de 4,6 p.p. para hombres

y 6,2 p.p. para mujeres) entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, resultado del impacto del COVID-19 y las medidas restrictivas impuestas por el gobierno. Posteriormente, se evidencia una mejoría entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021 gracias a un mayor dinamismo de la economía y el levantamiento gradual de las medidas restrictivas. Sin embargo, la tasa de participación laboral al segundo semestre de 2021 para el total de la población (59,5 %) se encuentra, todavía, 3,5 p.p. por debajo de la del segundo semestre de 2019. Las afectaciones negativas, en términos de la tasa neta de participación laboral, durante el mismo período, para los casos de los hombres (3,9 p.p.) y las mujeres (3,2 p.p.) fueron similares.

Figura 4.

Costa Rica: tasa neta de participación por sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en porcentaje.



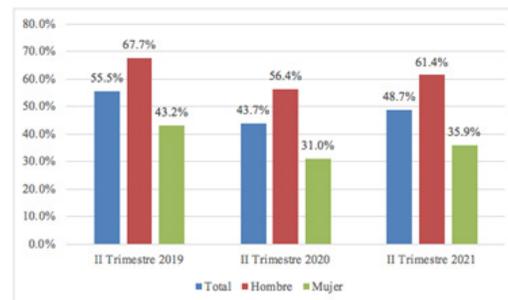
Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

La tasa de ocupación, la cual relaciona la población ocupada entre la población en edad de trabajar, para el total de la población ocupada, en el segundo semestre de 2021, fue de 48,7 %. La tasa de ocupación para el caso de los hombres (61,4 %) fue significativamente mayor a la del caso de las mujeres (35,9 %) para el mismo período.

En la figura 5, se aprecia una fuerte caída en la tasa de ocupación tanto para el total de la población ocupada (caída de 11,7 p.p. al pasar de 55,5 % a 43,7 %) como para ambos sexos (caídas de 11,3 p.p. para hombres y 12,1 p.p. para mujeres) entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, resultado del impacto del COVID-19 y las medidas restrictivas impuestas por el gobierno. Posteriormente, se observó una mejoría entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021 gracias a un mayor dinamismo de la economía y el levantamiento gradual de las medidas restrictivas. Sin embargo, la tasa de ocupación al segundo semestre de 2021 para el total de la población (48,7 %) se encuentra, todavía, 6,7 p.p. por debajo de la del segundo semestre de 2019. Las afectaciones negativas, en términos de la tasa de ocupación, durante el mismo período, para los casos de los hombres (6,2 p.p.) y las mujeres (7,2 p.p.) fueron similares.

Figura 5.

Costa Rica: tasa de ocupación por sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en porcentaje.



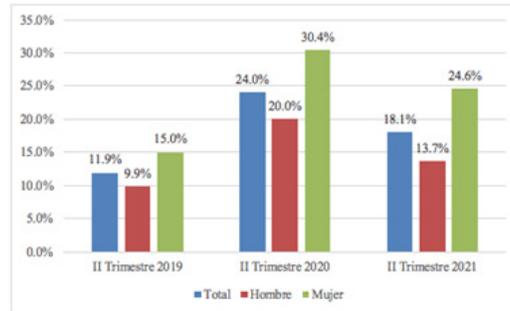
Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

La tasa de desempleo, la cual relaciona la población desempleada entre la fuerza de trabajo, para el total de la población desempleada, en el segundo semestre de 2021, fue de 18,1 %. La tasa de desempleo para el caso de los hombres (13,7 %) fue aproximadamente la mitad de la del caso de las mujeres (24,6 %) para el mismo período.

En la figura 6, se aprecia cómo la tasa de desempleo se duplicó tanto para el total de la población (incremento de 12,1 p.p. al pasar de 11,9 % a 24,0 %) como para ambos sexos (incrementos de 10,1 p.p. para hombres y 15,4 p.p. para mujeres) entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, resultado del impacto de la COVID-19 y las medidas restrictivas impuestas por el

gobierno. Posteriormente, se observó una mejoría, entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021, gracias a un mayor dinamismo de la economía y el levantamiento gradual de las medidas restrictivas. Sin embargo, la tasa de desempleo al segundo semestre de 2021 para el total de la población (18,1 %) se encuentra, todavía, 6,1 p.p. por arriba de la del segundo semestre de 2019. Las afectaciones negativas, en términos de la tasa de desempleo, durante el mismo período, fueron mucho más fuertes para el caso de las mujeres (9,6 p.p.) que para el caso de los hombres (3,9 p.p.).

Figura 6.
Costa Rica: tasa de desempleo por sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en porcentaje.



Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

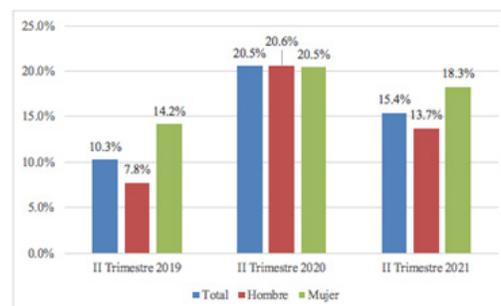
Características de la población ocupada

Las personas ocupadas con subempleo son las que trabajan menos de 40 horas efectivamente por semana, quieren trabajar más y están disponibles para trabajar más horas de lo que sus ocupaciones actuales les permiten. Para el segundo trimestre de 2021, el total de personas ocupadas con subempleo fue de 303 mil, divididas en 171 mil hombres y 132 mujeres.

El porcentaje de ocupados con subempleo relaciona la población ocupada con subempleo entre la población ocupada. Esta cifra, en el segundo semestre de 2021, fue de 15,4 %. El porcentaje de ocupados con subempleo para el caso de los hombres (13,7 %) fue menor que el caso de las mujeres (18,3 %) para el mismo período.

En la figura 7, es posible apreciar que, entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, el porcentaje de población ocupada con subempleo se duplicó para el total de la población (incremento de 10,3 p.p. al pasar de 10,3 % a 20,5 %), prácticamente se triplicó para el caso de los hombres (de 7,8 % a 20,6 %) y se incrementó en 6,2 p.p. para el caso de las mujeres, resultado del impacto del COVID-19 y las medidas restrictivas impuestas por el gobierno. Posteriormente, se observó una mejoría, entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021, gracias a un mayor dinamismo de la economía y el levantamiento gradual de las medidas restrictivas. Sin embargo, el porcentaje de población ocupada con subempleo al segundo semestre de 2021 para el total de la población (15,4 %) se encuentra, todavía, 5,1 p.p. por arriba de la del segundo semestre de 2019. Las afectaciones negativas, en términos del porcentaje de población ocupada con subempleo, durante el mismo período, fueron más fuertes para el caso de los hombres (6,0 p.p.) que para el de las mujeres (4,1 p.p.)

Figura 7.
Costa Rica: población ocupada con subempleo por sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en porcentaje.

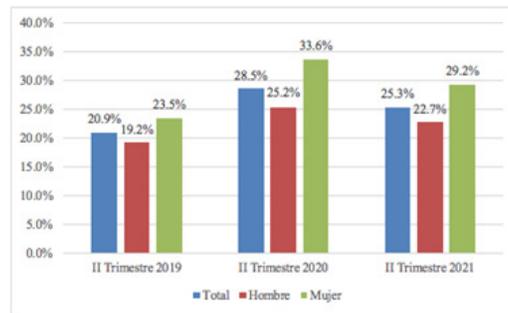


Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

Para calcular la tasa de presión general se divide la suma de la población desempleada y la ocupada que busca otro empleo entre la fuerza de trabajo. En el segundo semestre de 2021, la suma de la población desempleada y ocupada que busca otro empleo fue de 608 mil personas, de las cuales 327 mil son hombres y 281 mil, mujeres. Tal y como se explicó, al dividir esa suma entre la fuerza de trabajo, se encuentra la tasa de presión general: 25,3 % para el total de la población, 22,7% para los hombres y 29,2% para las mujeres en el mismo período.

Como se observa en la figura 8, entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, la tasa de presión general para el total de la población creció (7,6 p. p. al pasar de 20.9 % a 28,5 %) como resultado, principalmente, del crecimiento de la población desempleada, a pesar de la reducción en el número de personas ocupadas que buscan otro empleo y de la fuerza de trabajo. La tasa de presión general para hombres subió 6,0 p.p. y la de las mujeres, 10,2 p.p. durante el mismo período. Para el segundo trimestre de 2021, las tasas de presión general se redujeron respecto con las del segundo trimestre de 2020, en todos los casos (total de la población, hombres y mujeres), pero se mantuvieron por arriba de los niveles observados en el segundo trimestre de 2019.

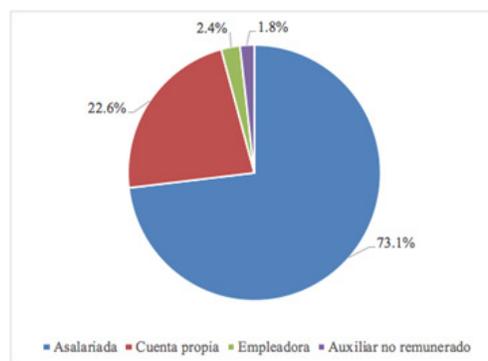
Figura 8.
Costa Rica: tasa de presión general por sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en porcentaje.



Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

Al dividir la población ocupada, en términos de la posición en el empleo principal (figura 9), al segundo trimestre de 2021, la población asalariada fue de 1,44 millones (73,1 %), seguida de la población cuenta propia con 446 mil (22,6 %), la población empleadora con 48 mil (2,4 %) y, finalmente, la población de auxiliares no remunerados² (1,8 %).

Figura 9.
Costa Rica: posición en el empleo principal, II trimestre 2021, en porcentaje.



Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

En la tabla 2, se encuentra el detalle de la población ocupada, dependiente e independiente, según formalidad y sexo, para el segundo trimestre de 2019, 2020 y 2021, en valores absolutos y porcentajes. Al segundo semestre de 2021, la población ocupada con empleo informal fue de 863 mil (43,8 %) y la población ocupada con empleo formal fue de 1,1 millones (56,2 %). Para el mismo período, la población ocupada dependiente (asalariada y auxiliares no remunerados) fue de 1,48 millones (74,5 %) y la población ocupada independiente (cuenta propia y empleadora) fue de 493 mil (25,1 %).

² Personas con trabajo, familiares o no familiares que participan de alguna actividad económica utilizando su propia fuerza de trabajo en la unidad económica del hogar (ayuda a una cuenta propia) o como auxilio a una persona que a su vez es empleada (ayuda a un asalariado) sin recibir ningún tipo de pago ni en dinero ni especie.

Al segundo trimestre de 2021, 72,1 % de la población ocupada dependiente contaba con un empleo formal y 27,9 %, con uno informal. El porcentaje de ocupados dependientes con empleo formal es mayor para los hombres (74 %) que para las mujeres (69,1 %) en el mismo período.

En el caso de la población ocupada independiente, también al segundo trimestre de 2021, 1 de cada 10 ocupados independientes trabaja en la informalidad (91,4 %). Ese porcentaje es mayor para el caso de las mujeres (95,2 %) que para el de los hombres (89,8 %) en el mismo período.

Tabla 2.

	I Trimestre 2019			II Trimestre 2020			II Trimestre 2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Población ocupada total	2 183 195	1 336 934	846 261	1 745 257	1 128 724	616 533	1 969 363	1 245 620	723 743
Ocupados con empleo informal	1 011 437	592 880	418 557	693 773	461 944	231 829	862 803	543 937	318 866
Ocupados con empleo formal	1 171 758	744 054	427 704	1 051 484	666 780	384 704	1 106 560	701 683	404 877
Población ocupada dependiente	1 635 713	965 805	669 908	1 342 448	831 126	511 322	1 475 885	900 457	575 428
Dependientes con empleo informal	502 591	252 919	249 672	323 866	191 093	132 773	411 578	233 953	177 625
Dependientes con empleo formal	1 133 122	712 886	420 236	1 018 582	640 033	378 549	1 064 307	666 504	397 803
Población ocupada independiente	547 482	371 129	176 353	402 809	297 598	105 211	493 478	345 163	148 315
Independientes con empleo informal	508 846	339 961	168 885	369 907	270 851	99 056	451 225	309 984	141 241
Independientes con empleo formal	38 636	31 168	7 468	32 902	26 747	6 155	42 253	35 179	7 074

	I Trimestre 2019			II Trimestre 2020			II Trimestre 2021		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Porcentaje de la población ocupada total									
Ocupados con empleo informal	46.3%	44.3%	49.5%	39.8%	40.9%	37.6%	43.8%	43.7%	44.1%
Ocupados con empleo formal	53.7%	55.7%	50.5%	60.2%	59.1%	62.4%	56.2%	56.3%	55.9%
Porcentaje de la población ocupada dependiente									
Dependientes con empleo informal	30.7%	26.2%	37.3%	24.1%	23.0%	26.0%	27.9%	26.0%	30.9%
Dependientes con empleo formal	69.3%	73.8%	62.7%	75.9%	77.0%	74.0%	72.1%	74.0%	69.1%
Porcentaje de la población ocupada independiente									
Independientes con empleo informal	92.9%	91.6%	95.8%	91.8%	91.0%	94.1%	91.4%	89.8%	95.2%
Independientes con empleo formal	7.1%	8.4%	4.2%	8.2%	9.0%	5.9%	8.6%	10.2%	4.8%

Costa Rica. Indicadores principales de la población ocupada por formalidad y sexo, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en valores absolutos y porcentajes.

Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

Entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, la población ocupada total se redujo en 438 mil personas, reflejando el fuerte impacto de la pandemia en el mercado laboral. La reducción en la población ocupada fue más fuerte en los ocupados con empleo informal (318 mil personas) que en los ocupados con empleo formal (120 mil personas). Esto se aprecia, también, en la caída de 6,6 p.p. en el porcentaje de la población ocupada total con empleo informal al pasar de 46,3 % a 39,8 %. Por sexo, la caída en el porcentaje de la población ocupada total con empleo informal fue más fuerte para el caso de las mujeres (11,9 p.p.) que para el de los hombres (6,4 p.p.).

Un comportamiento similar se observó, durante el mismo período, para la población ocupada dependiente y la ocupada independiente. En ambos casos, las caídas en las poblaciones de dependientes con empleo informal y de independientes con empleo informal fueron más pronunciadas que las de sus contrapartes con empleo formal.

En contraste, entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2021, las cifras de población ocupada total, población ocupada dependiente y población ocupada independiente mejoraron, con mayores incrementos en los ocupados con empleo informal en todas las categorías. Sin embargo, todavía las cifras más recientes, del segundo trimestre de 2021, se mantienen por debajo de las del segundo trimestre de 2019, con excepción de las de independientes con empleo formal. En este sentido, se mantiene una diferencia negativa de 214 mil personas en la población ocupada total, al comparar las cifras del segundo trimestre de 2021 con las del segundo trimestre de 2019, que se divide en 149 mil menos ocupadas con empleo informal y 65 mil menos con empleo formal.

Al analizar los datos de la población ocupada por nivel educativo y por grupo de edad, al segundo trimestre de 2021, se observan diferencias importantes en términos de la formalidad (tabla 3). De acuerdo con los datos, entre mayor el nivel educativo, mayor es la formalidad de la población ocupada. El porcentaje de ocupados con empleo formal es más del doble (76,9 %) para la población con educación universitaria que para la población con primaria completa o menos (36,9 %). Por grupo de edad, el grupo entre 25 y 34 años tiene un porcentaje de ocupados con empleo formal (65,2 %) mayor que el de los grupos de 15 a 24 años (61,9 %) y de 35 años o más (52,0 %), para el mismo período.

Tabla 3.

	Todas las edades		35 años o más		25 a 34 años		15 a 24 años	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Todos los niveles	56.2%	43.8%	52.0%	48.0%	65.2%	34.8%	61.9%	38.1%
Universitaria	76.9%	23.1%	74.7%	25.3%	81.5%	18.5%	76.6%	23.4%
Secundaria completa	62.6%	37.4%	56.1%	43.9%	65.5%	34.5%	74.7%	25.3%
Secundaria incompleta	49.1%	50.9%	47.5%	52.5%	56.8%	43.2%	41.5%	58.5%
Primaria completa o menos	36.9%	63.1%	36.3%	63.7%	40.6%	59.4%	36.5%	63.5%

Costa Rica. Población ocupada por formalidad, nivel educativo y grupo de edad, II trimestre 2021, en porcentajes.

Nota. Elaboración propia con base en datos de INEC, 2021.

La población ocupada por sector de actividad del empleo principal (tabla 4), al segundo trimestre de 2021, se concentra en el sector servicios con 1,37 millones de personas (69,4 %), seguida por el sector secundario con 361 mil personas (18,3 %) y el sector primario con 221 mil personas (11,2%).

La población ocupada por rama de actividad del empleo principal, al segundo trimestre de 2021, se concentra en comercio y reparación con 330 mil personas (16,7 %), agricultura, ganadería y pesca con 221 mil personas (11,2 %) y la industria manufacturera con 195 mil personas (9,9 %). Entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, la población ocupada se redujo en 438 mil personas, de las cuales 336 mil personas (76,6 %) fueron del sector comercio y servicios, 79 mil (17,9 %) del sector secundario y 22 mil personas (5,1 %) del sector primario.

La reducción en la población ocupada en el sector comercio y servicios (336 mil personas), entre el segundo trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020, se explica, principalmente, por la reducción en la ocupación de comercio y reparación con 72 mil personas (21,3 %), hogares como empleadores con 70 mil (20,8 %) y hoteles y restaurantes con 67 mil (19,9 %).

Tabla 4.

Indicadores generales	II Trimestre 2019	II Trimestre 2020	II Trimestre 2021
1. Población ocupada	2 183 195	1 745 257	1 969 363
1.1 Sector primario	256 075	233 601	221 471
Agricultura, ganadería y pesca	256 075	233 601	221 471
1.2 Sector secundario	416 257	337 650	361 131
Industria manufacturera	225 461	203 763	195 818
Construcción	166 835	104 892	136 850
Otros	23 961	28 995	28 463
1.3 Sector comercio y servicios	1 503 003	1 167 487	1 367 134
Comercio y reparación	350 986	279 412	329 638
Transporte y almacenamiento	116 889	95 463	105 987
Hoteles y restaurantes	144 019	77 188	132 572
Intermediación financiera y de seguros	45 942	38 862	61 240
Actividades profesionales y administrativas de apoyo	183 708	161 604	168 394
Administración pública	101 946	85 983	84 223
Enseñanza y salud	217 450	216 226	189 712
Comunicación y otros servicios	183 787	124 133	184 333
Hogares como empleadores	158 276	88 616	111 035
1.4 No especificado	7 860	6 519	19 627

Costa Rica. Población ocupada por sector y rama de actividad del empleo principal, II trimestre 2019, 2020 y 2021, en valores absolutos.

Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2021.

Obstáculos y propuestas para la empleabilidad

El desempleo y la informalidad se encuentran entre las principales preocupaciones de las familias costarricenses, de acuerdo con la última encuesta del Centro de Investigación y Estudios Políticos (CIEP) de la Universidad de Costa Rica (UCR)³. Una serie de estudios recientes han identificado una serie de obstáculos para la empleabilidad que se traducen en elevadas tasas de desempleo e informalidad, con sus consecuencias en pobreza, oportunidades limitadas de desarrollo y baja productividad (OCDE 2020, Lead University 2020 y PEN 2021).

El Estudio Económico más reciente para el caso de Costa Rica de la OCDE (OCDE 2020) enfatiza la importancia del diseño e

3 Para más detalles, ver: "Encuesta CIEP-UCR: corrupción preocupa más, indecisos dominan y Figueres en apuros", publicado en el Semanario Universidad (23/11/21), disponible en: <https://bit.ly/3FRq2Oj>.

implementación de una estrategia integral para la reducción de la informalidad, que afecta, particularmente, a mujeres y trabajadores poco calificados. El reporte menciona cómo el exceso de regulaciones, incluyendo aquellas relacionadas con las barreras regulatorias para la formalización de empresas, impiden la creación de empleos. También, subraya las brechas de habilidades para empleo relacionadas con diferencias entre la oferta y demanda en el mercado laboral.

El documento “Acciones de Política Pública para la Reactivación Económica post COVID-19” (Lead University 2020) presenta un compendio de los resúmenes editados sobre los resultados de una serie de foros virtuales. En lo que interesa para efectos del presente documento, se explica que la pandemia del COVID-19 profundizó brechas en educación y habilidades, diferencias entre trabajadores formales e informales, brechas de productividad entre empresas de la nueva economía dinámica y la vieja economía (principalmente empresas micro y pequeñas nacionales), brechas territoriales (empresas en la Gran Área Metropolitana y áreas rurales), brechas digitales (conectados y desconectados) y diferencias entre empresas formales e informales.

La Academia de Centroamérica (ACA) publicó recientemente el documento “10 propuestas para mayor bienestar: hacia un debate nacional que impulse las oportunidades del país” (Academia de Centroamérica 2021), en su capítulo sobre mercado laboral y pensiones, incluye una serie de propuestas para combatir el desempleo y la informalidad. Entre estas menciona la necesidad de disminuir el costo de participar en el mercado formal, trasladar la mayor cantidad de cargas laborales a impuestos generales, flexibilización de jornadas laborales, cotizaciones por tiempo real laborado, reducción temporal de cargas sociales para grupos de difícil afiliación (mujeres, niños, trabajadores independientes y personas con bajo nivel de instrucción), revisión de multas e intereses, desregular los procesos que elevan los costos de formalizar negocios para favorecer la creación de empleo.

Las propuestas recogidas en el documento de la ACA (Academia de Centroamérica 2021) coinciden con las de las mencionadas en otros estudios arriba (OCDE 2020, Lead University 2020). También, recogen las principales propuestas de sectores productivos, como la Cámara de Comercio de Costa Rica (CCCR), la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) y la Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio de Costa Rica (AmCham) para mejorar la empleabilidad. Sin embargo, los sectores productivos han ido un paso más allá para identificar la necesidad de aprobación de reformas puntuales que contribuirían a la empleabilidad y a combatir el desempleo y la informalidad, que se detallan en el Anexo 1.

Conclusiones

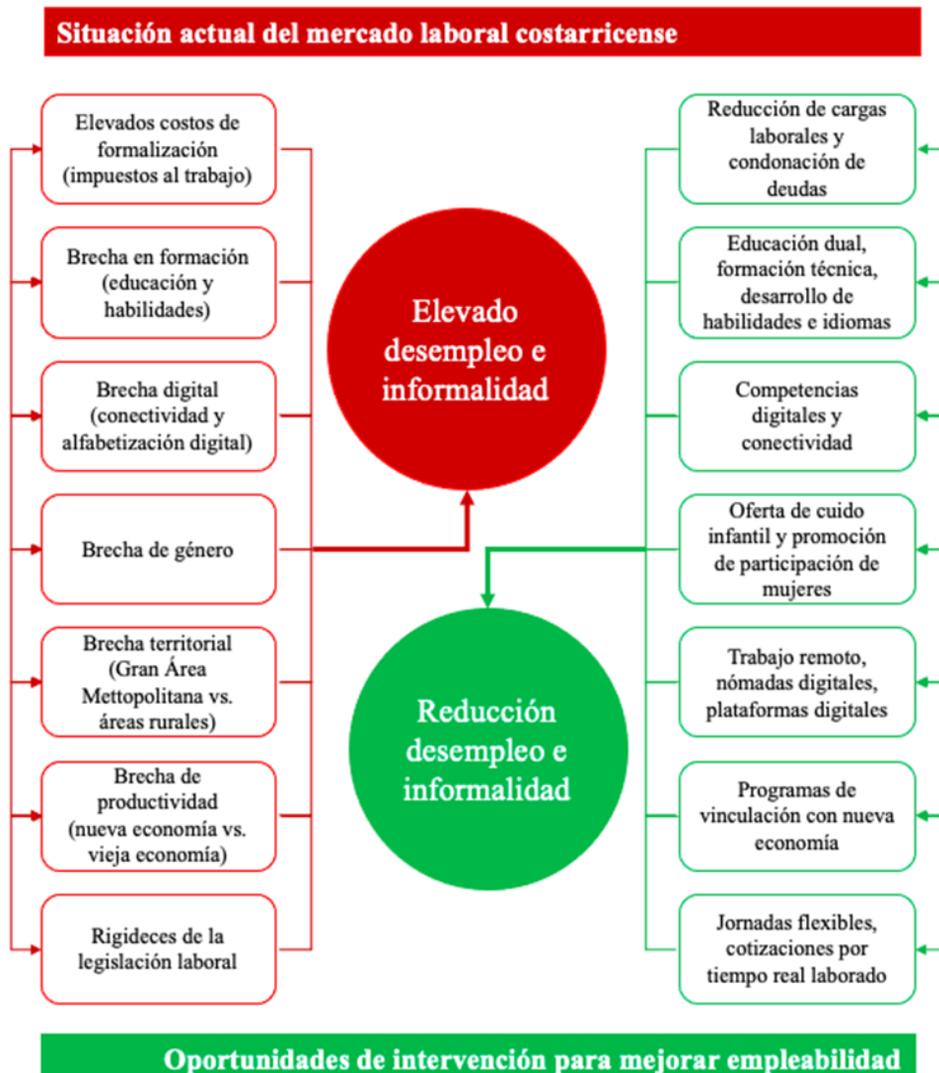
El mercado laboral costarricense se ve afectado por varios obstáculos para la empleabilidad, entre los que se encuentran: i) elevados costos de formalización (incluyendo impuestos al trabajo o cargados a la planilla), ii) brechas en formación (educación y capacidades), iii) brechas digitales (conectividad y alfabetización digital), iv) brecha de género, v) brecha territorial (Gran Área Metropolitana vs. áreas rurales), vi) brecha de productividad (nueva economía vs. vieja economía) y vii) rigideces en el mercado laboral. Todas estas distorsiones se traducen en tasas elevadas y persistentes de desempleo e informalidad.

Como respuesta a esta situación, distintos estudios, tanto nacionales como internacionales, han propuesto una serie de intervenciones que contribuirían a mejorar la empleabilidad. Entre estas se encuentran: i) reducción de cargas laborales y condonación de deudas, ii) educación dual, formación técnica, desarrollo de habilidades e idiomas, iii) desarrollo de competencias digitales y conectividad, iv) oferta de cuidado infantil y promoción de participación de mujeres, v) trabajo remoto, nómadas digitales y plataformas digitales, vi) programas de vinculación con la nueva economía y vii) jornadas flexibles y cotizaciones por tiempo real laborado. Estas intervenciones ayudarían a combatir el desempleo y la informalidad.

En Costa Rica, a pesar de que los obstáculos han sido claramente identificados y, también, en existe un alto grado de consenso en relación con las intervenciones necesarias para superarlos, no ha sido posible, hasta la fecha, lograr los apoyos necesarios en el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social para aprobarlas e implementarlas. Esta falta de apoyo político condena a cientos de miles de trabajadores al desempleo y a la informalidad.

Resumen Gráfico

Modelo Conceptual Costa Rica



Comentarios de Expertos

Las opiniones de especialistas en materia laboral refuerzan la necesidad de impulsar reformas que favorezcan la empleabilidad y contribuyan a combatir el desempleo y la informalidad en Costa Rica:

“Las contribuciones de la seguridad social no son otra cosa que tributos afectados a un fin, pero son tributos al fin, y, entonces, por qué se puede condonar, como ya se hizo en el 2018, renta e IVA, cuando renta y el IVA sirven para financiar educación, que es un derecho constitucional, que se le dedica el 8% del PIB.

“La Ley de Trabajador Independiente, que equipara, paso número uno, la contribución de independientes a los asalariados, principio de igualdad. Número dos, aclara que la prescripción en este caso, la del código tributario, la prescripción de cuatro años, y, precisamente, esa reforma de equiparación puede ser aplicada retroactivamente en beneficio, la Constitución permite la retroactividad del beneficio, pero que, además, sería una retroactividad del beneficio que realmente reconoce que esa práctica de haber estado aprobando unas tarifas superiores para los independientes no era otra cosa que una violación de un artículo legal y eso lo que justifica, entonces, corregir, ya que no lo corrige la Caja [Costarricense del Seguro Social]”, explicó el Dr. Adrián Torrealba Navas, Socio y Fundador de Faycatax y Coordinador de la Comisión Tributaria del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.

Para la Licenciada Paola Gutiérrez, especialista en derecho laboral y Socia de Caoba Lagal, “el derecho laboral tiene que responder a las realidades sociales y a las realidades económicas del país y es muy difícil pretender encuadrar dentro del contexto clásico y tradicional del derecho del trabajo una realidad tan flexible, tan cambiante, que se presenta a través de las plataformas digitales y la prestación del servicio, sobre todo por la proliferación de las plataformas digitales en los diferentes sectores de la economía y como, también, cada una de las plataformas tiene formas muy diferentes de regular y de prestar el servicio y que, por lo tanto, desde la perspectiva del derecho laboral no es apropiado pretender encuadrarlas todas en una misma regulación, como ha sido el enfoque de algunos de los proyectos de ley que se han venido presentando.”

“Las plataformas tecnológicas han traído beneficio al país. También, es importante ver que han operado de forma irregular. Sin embargo, a pesar de que podamos estar en desacuerdo de que una empresa opere de forma irregular en el país, no hay ninguna duda que esto ha traído mayores beneficios al consumidor que perjuicios... El país requiere reformas regulatorias que permitan que muchas personas que dependen económicamente de estas empresas puedan operar en una seguridad jurídica, que no sean víctimas de persecuciones, que esto trae, realmente, innovación, trae reactivación económica para el país”, de acuerdo con el Lic. José Adalid Medrano, abogado especialista en Derecho Informático y miembro de la Comisión de Innovación Regulatoria del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica.

Anexo 1 – Reformas para contribuir a la empleabilidad y combatir el desempleo y la informalidad⁴

- Expediente Legislativo N° 21.140: Ley para la promoción y fomento de servicios de turismo de salud en Costa Rica (incentivar servicios de turismo de salud).
- Expediente Legislativo N° 21.182: Reforma a los artículos 136, 142, 144 Y 145 del Código de Trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras (inclusión de dos nuevas modalidades de trabajo: jornadas de doce horas y jornada anualizada).
- Expediente Legislativo N° 21.522: Amnistía para la formalización y recaudación de las cargas sociales (amnistía a los trabajadores independientes, asegurados voluntarios y patronos para favorecer la formalización y los aportes a la seguridad social).
- Expediente Legislativo N° 21.434: Ley del Trabajador Independiente (trato para trabajadores independientes, regulación de cobro y pago de cuotas a seguridad social).
- Expediente Legislativo N° 21.587: Ley reguladora de los servicios de transporte de personas por medio de plataformas tecnológicas (regularizar la prestación del servicio de transporte de personas que utiliza las plataformas tecnológicas).
- Expediente Legislativo N° 22.067: Ley de fortalecimiento de la competitividad territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM) (mejorar la competitividad regional y favorecer generación de empleo en áreas rurales).
- Expediente legislativo N° 22.108: Ley de Incentivos para la Sobrevivencia de Negocios y Promoción de la Formalidad ante el COVID-19 (medidas que favorecen la formalización de empresas, mediante la exoneración gradual y temporal de cargas tributarias).
- Expediente Legislativo N° 22.323: Ley de igualdad para los trabajadores ante la Seguridad Social (prohíbe diferencias de cuotas entre asegurados y exonera a trabajadores independientes de pago de cuota patronal).
- Expediente Legislativo N.º 22.333: Reforma a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites

4 Ordenadas por número de expediente.

Administrativos Ley N° 8220 y sus reformas (simplificación y mejora regulatoria).

- Expediente Legislativo N° 22.542: Ley de incentivos para la atracción y promoción de empresas extranjeras de innovación y tecnología (generación de nuevas fuentes de empleo bien remunerado).

Anexo 2 - Abreviaturas

- ACA: Academia de Centroamérica.
- AmCham: Cámara Costarricense-Norteamericana de Comercio de Costa Rica.
- CCCR: Cámara de Comercio de Costa Rica.
- CCSS: Caja Costarricense del Seguro Social.
- CICR: Cámara de Industrias de Costa Rica.
- CIEP: Centro de Investigación y Estudios Políticos.
- ECE: Encuesta Continua de Empleo.
- INA: Instituto Nacional de Aprendizaje.
- INEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- PEN: Programa Estado de la Nación.
- UCR: Universidad de Costa Rica.

Diagnóstico de Empleabilidad Panamá

La economía panameña se ha caracterizado por un crecimiento económico significativo y su baja de tasa de desempleo en los últimos años por el dinamismo de sus actividades económicas del sector servicios o terciario que incluye actividades de turismo, hoteles y restaurantes, comercio, intermediación financiera, transporte, almacenamiento y comunicaciones. Dichos logros a nivel económico, que destacan a Panamá a nivel regional y global, han cambiado significativamente por la pandemia, pero se espera que el país vuelva a sus antiguos niveles de manera rápida según diversos organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y, lo cual es positivo para recuperar empleos y mejorar los ingresos en la población.

Figura 1.



Tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y tasa de desempleo (anual) para Panamá. Periodo 2014-2020.

Nota. Elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), año 2020

Proyecciones recientes del Banco Mundial (BM) reflejan una tasa de crecimiento positiva para 2021 y 2022, superior al 5%, lo cual muestra una recuperación para este país, una de las naciones más afectadas por la pandemia (BM, 2021). Durante 2020, Panamá experimentó altas tasas de contagio y fallecidos, llevando a las autoridades a priorizar medidas de mitigación como la cuarentena y el confinamiento.

Pese a los efectos de la pandemia, Panamá ha sido una de las economías que ha acelerado el proceso de vacunación para proteger a la mayor parte de los ciudadanos, iniciando con los más vulnerables y la población en riesgo. Esto conlleva una mejora de la proyección económica aproximadamente del 9 % para 2021 y 7.5 % para 2022 y 2023 (BM, año 2021). La tasa proyectada de crecimiento del PIB alcanza 5.0 %.

El panorama favorable que se puede suscitar en los próximos años será liderado por las actividades relacionadas con minería, construcción, logística, intermediación financiera, comercio, tecnología, entre otras que han sido motores estratégicos del crecimiento en los últimos años.

Lo anterior, en el marco de una recuperación económica y una proyección positivas de crecimiento, abre un compás importante para la mano de obra local y las nuevas oportunidades laborales, principalmente a otros grupos como jóvenes, mujeres, población indígena, comunidad LGTB, personas con discapacidad, personas de la tercera edad, migrantes (extranjeros), tomando en cuenta las nuevas oportunidades que pueden surgir con la apertura de actividades económicas y el gran impulso que pueden dar motores estratégicos

como el Canal de Panamá, el Sistema de Puertos, La Zona Libre de Colón, etc.

Caracterización del mercado laboral actual

La tasa de desempleo actual de Panamá es de 14.5 % de acuerdo con su última medición en junio de 2021 (Instituto Nacional de Estadístico y Censo [INEC], 2021). Esta reciente publicación en la tasa de desempleo refleja una mejora del 4 % respecto con la de septiembre de 2020 (18.5 %) según datos oficiales del INEC (2020) de la Contraloría General de la República (CGR).

Cuando se compara el 2019 con el 2020 en materia laboral, se observa un incremento de más del 11.4 % de personas desempleadas, es decir, que aún no se han recuperado de la pérdida del mercado de trabajo.

Tabla 1.

Población de 15 años y más en la República de Panamá según condiciones en la actividad económica. Encuesta de mercado laboral (2019, 2020 y 2021).

Población Económicamente Activa (PEA)	2019	2020	2021
	2,066,753	2,003,258	1,936,756
Porcentaje.	66.5 %	63 %	59.8 %
*Ocupado.	1,920,642	1,631,691	1,665,122
*Desocupado.	146,111	371,567	281,634

Nota. Elaboración propia con base en datos del INEC, 2019, 2020 y 2021

Mercado laboral por tipo de ocupación

La tabla 2 evidencia los cambios del mercado laboral, producto de la pandemia, la variación de 2019 con 2020 y la actualización a junio de 2021, que recientemente ha sido publicada de manera oficial.

De los datos publicados por el INEC (2021), se observa que, de la población económicamente activa ocupada, los trabajadores calificados como técnicos y profesionales disminuyeron su participación en el mercado laboral: de 139,597 en 2019 a 109,861 en 2020. En el mismo sentido, trabajadores de servicios, comercios y mercados pasaron de 370,119 en 2019 a 302,073 en 2020. Los datos presentados también reflejan que los trabajadores no calificados han sufrido gran parte del impacto de esta pandemia: de un total de 356,887 en 2019 disminuyeron a 285,632 en 2020.

Al contrastar con el 2021, se refleja una mejora en la ocupación laboral, principalmente en los grupos técnicos y profesionales de nivel medio con un incremento del 18.3 % (20,144 ocupados más), seguido por profesionales, científicos e intelectuales con 16.7 % (33,034 ocupados) y empleados de oficina 14.3 % (14,310 ocupados) (INEC, 2021).

Tabla 2.

Población de 15 años y más ocupada según ocupación en Panamá (2019, 2020 y 2021).

Ocupación	Población de 15 y más años de edad ocupada (1)		
	2019	2020	2021
TOTAL	1,920,642	1,631,691	1,655,122
Directores y gerentes de los sectores público, privado y de organizaciones de interés social.	114,978	95,148	88,476
Profesionales, científicos e intelectuales.	206,852	225,359	248,152
Técnicos y profesionales de nivel medio.	139,597	135,829	155,644
Ocupación	Población de 15 y más años de edad ocupada (1)		
	2019	2020	2021
Empleados de oficina.	110,915	138,035	140,578
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.	370,119	383,782	360,289
Agricultores y trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y caza.	206,185	171,542	108,280
Artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines.	273,632	297,659	294,744
Operadores de instalaciones fijas y máquinas, ensambladores, conductores y operadores de maquinarias móviles.	141,477	125,238	130,219
Trabajadores no calificados de servicios, minería, construcción, industria manufacturera, transporte y otras ocupaciones elementales.	356,887	359,001	355,430

Nota. Adaptado de INEC, año 2019, 2020, 2021.

Mercado laboral por categoría en la ocupación

En la actualidad, al analizar la situación del mercado laboral, se observa una disminución significativa de empleos formales. Esto, en primera instancia, evidencia el impacto de la pandemia, pero también la necesidad de planes económicos emergentes con políticas públicas que mejoren el ingreso en el mercado de trabajo. Existe una necesidad comprobable de promover mercados libres, flexibles y productivos que absorban mano de obra y mantengan posibilidades de proyección laboral como medida de prevención al desempleo nacional y regional.

A pesar de que los empleos formales han caído, la cantidad de trabajadores independientes ha aumentado. Según datos de la Encuesta de Mercado Laboral telefónica 2021 (EMLT) del Instituto Nacional de Estadística y Censo, esta categoría pasó de 592,659 trabajadores en 2019 a 603,455 en 2020, lo que representa un crecimiento de 10,796 trabajadores. Este aumento, además de significativo, refleja la tendencia del mercado laboral panameño hacia el trabajo por cuenta propia como una alternativa emergente para generar ingresos.

A diferencia de los trabajadores por cuenta propia, se observan disminuciones en las categorías de patronos o dueños y la de trabajador familiar. Los primeros reflejaron una disminución anual de 20,161 personas, mientras que los segundos disminuyeron 21,626 desde 2019 antes de la pandemia.

Tabla 3.

Población de 15 años y más ocupada según categoría de la ocupación en Panamá (2019 y 2020).

Categoría en la ocupación	Población de 15 y más años de edad (1)	
	2019	2020
Empleados	1,167,148	909,188
Cuenta propia	592,659	603,455
Patrono o dueño	55,894	35,733
Trabajador familiar	104,941	83,315
TOTAL	1,920,642	1,631,691

Nota. Adaptado de INEC, año 2020.

Empleo informal

Panamá presenta un mercado laboral con alta informalidad. Gran parte de los trabajadores se encuentran dentro de esta categoría, lo cual refleja problemas estructurales como la falta de acceso a la educación formal de calidad, la rigidez del mercado laboral y su falta de dinamización en un plano pos pandemia. Como muestran los datos oficiales de la Encuesta Laboral del año 2020, el 52.8 % de los trabajadores se encuentran en la informalidad, es decir, un aproximado de 777,162 trabajadores que no cuentan con protección social. Antes de la pandemia, la informalidad laboral se situaba en un 44.9 %, pese a las tasas de crecimiento alcanzadas dentro de dicho periodo (2019). La cantidad de trabajadores informales sumaba 716,113.

Tabla 4.

Población de 15 años y más ocupada según categoría de la ocupación en Panamá (2019 y 2020).

Informalidad	Agosto 2019	Septiembre 2020				
	Población ocupada no agrícola	Empleo informal	Población ocupada no agrícola	Empleo informal		
		Total	Porcentaje		Total	Porcentaje
Total	1,594,721	716,113	44.9	1,470,571	777,162	52.8

Nota. Adaptado de INEC, año 2020.

Mercado laboral y grupos vulnerables

Uno de los grupos más afectados por las restricciones y las medidas de mitigación de la pandemia ha sido el de jóvenes. Muchos de ellos han encontrado dificultades para ingresar en el mercado laboral panameño, producto de las medidas de restricción establecidas por las autoridades sanitarias.

Situación de los jóvenes (15 a 29 años)

Los últimos datos del mercado laboral para el grupo de 15 a 29 años reflejaron un desempleo de 28.9 % (INEC, 2019). El nivel más alto fue en 2020, cuando el desempleo juvenil alcanzó niveles históricos: 34.5 % (INEC, 2021). Dichas cifras demuestran la necesidad de realizar reformas en favor de la calidad educativa y dinamizar nuevas tendencias de empleo, que permitan mayores accesos a oportunidades, fomentando el empleo parcial o teletrabajo. La evidencia refleja que las nuevas generaciones se sienten identificadas con las nuevas formas de trabajo, que se han hecho más presentes con la pandemia (Banco Mundial, 2021).

Al observar la situación actual del mercado de trabajo de los jóvenes, se encuentra que muchos están fuera de ella, tal como muestra la disminución de 2020 a 2021 en la cantidad de la Población Económicamente Activa (PEA).

Muchos de los jóvenes fuera del mercado laboral no aportan de manera productiva, como es el caso de aquellos sin trabajo ni estudio. Tal como muestran los datos de la encuesta de mercado laboral en Panamá, para agosto de 2019, los jóvenes clasificados como ninis (ni trabajo ni estudio) sumaron 259,748. El 70 % reside en entornos urbanos, de los cuales dos de cada tres son mujeres. Esta vulnerabilidad debe ser enfocada con miras a la recuperación económica.

Grupos indígenas

Dentro de este estudio, hay que señalar que una de las grandes limitantes en la estadística del mercado laboral es la falta de caracterización por grupo poblacional indígena, lo cual sería clave para un análisis más detallado y la elaboración de políticas públicas adecuadas para la inclusión de los grupos indígenas para el desarrollo del país.

Pese a no contar con cifras de empleo, podemos considerar y tomar en cuenta la situación actual de este grupo a través del Diagnóstico de la Situación de las Mujeres Indígenas de Panamá (Programa de las Naciones Unidas [PNUD], 2019). En este, se evidencia que el 15.5 % de la población indígena de 10 años y más (63,610) no sabe leer ni escribir, respecto con la población indígena total (411,592). De esta cantidad, 40,020 son mujeres y 23,690, hombres (INEC, Censo 2010). Las mujeres, tradicionalmente por las asignaciones de género, son excluidas de la educación formal. Además, pocos cursan estudios universitarios, lo que produce gran inequidad para los grupos que requieren de técnicos y profesionales que contribuyan con la dirección de organizaciones sociales para el empuje de las transformaciones en las nuevas constituciones nacionales que mejoran las posibilidades de accesos y culminación de estudios para la población indígena.

Adicional a lo anterior, se toma en cuenta el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) a nivel de distritos y corregimientos (Ministerio de Desarrollo Social [MIDES], 2020). En este, se observa que, de los 631 corregimientos del país, según la división político-administrativa de 2010, 98 presentan altos porcentajes de pobreza multidimensional (90 %). De estos, 55 pertenecen a la Comarca Ngäbe Buglé, la cual tradicionalmente ha presentado los mayores niveles de pobreza. De los 55, casi la totalidad de la población de 19 de ellos vive en esta condición.

Junto con el IPM de 2020, se cuenta con el documento Pobreza e Indigencia (por ingreso) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2019), que también evidencia la difícil situación de la población indígena, que padece este fenómeno los últimos, siendo un legado entre generaciones. La tabla 5 refleja su vulnerabilidad cuando se compara con la de los otros grupos de las demás provincias del país. La población indígena, en su mayoría, presenta condiciones de pobreza, lo cual demuestra la necesidad de ser incorporada en el mercado laboral formal.

La importancia de analizar estos tipos de datos es que nos permite contrastarlos con el marco legal existente para ver y medir las políticas públicas destinadas a los grupos vulnerables.

Tabla 5.
Porcentaje de personas en condición de pobreza según provincias y comarcas indígenas (2018 y 2019)

Provincias y comarcas indígenas	2018	2019		
	Pobreza extrema	Pobreza general	Pobreza extrema	Pobreza general
TOTAL	9.9	21.4	10.0	21.5
Provincias				
Bocas del Toro.	22.1	44.6	22.6	44.8
Coclé.	11.5	27.2	10.5	25.6
Colón	5.1	16.6	5.4	17.0
Chiriquí	8.0	20.6	7.4	19.5
Darién.	19.9	43.5	20.4	43.7
Herrera.	3.9	13.9	4.0	14.0
Los Santos.	2.1	10.4	1.9	10.1
Panamá.	3.3	12.9	3.5	13.4
Panamá Oeste.	2.9	7.8	3.3	8.6
Veraguas.	16.1	34.4	16.2	34.5
Comarcas				
Guna Yala	56.1	73.7	55.8	73.4
Emberá	36.9	63.3	37.4	64.2
Ngäbe Buglé	66.6	82.6	66.9	83.3

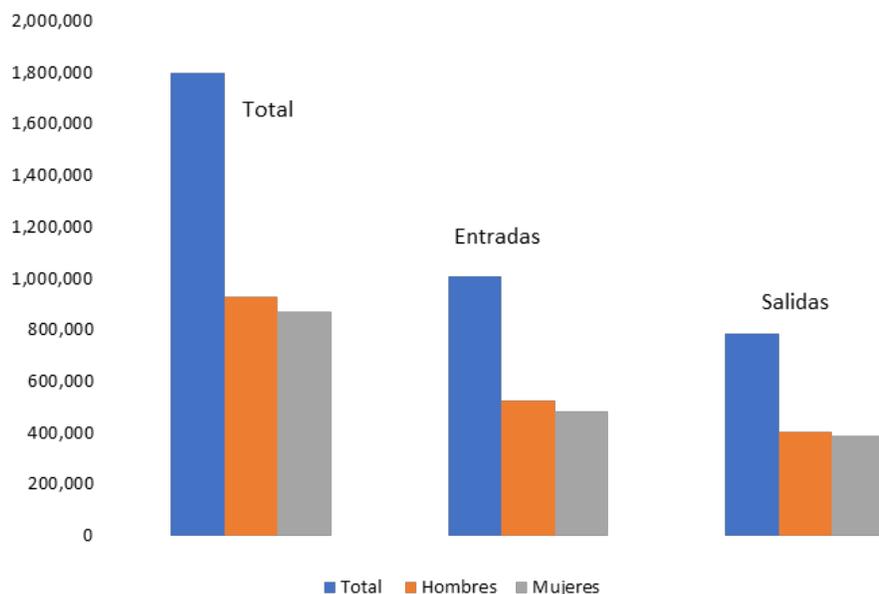
Nota. Adaptado de MEF, año 2018 y 2019

Población migrante (extranjeros)

Panamá ha sido reconocida por ser un país de tránsito (de alta movilidad de personas), además de que se ha caracterizado por ser una economía atractiva para extranjeros que buscan un destino para desarrollarse de manera personal o familiar. Esto como consecuencia de un crecimiento económico por actividades relacionadas a servicios, las cuales superan el 75 % del Producto Interno Bruto (PIB).

Durante 2020, pese a las decisiones de gestión migratoria a causa de la pandemia de COVID-19, el movimiento migratorio, en especial el procedente de Venezuela, fue considerable en Panamá: se registró una cifra de 94,892 personas. A pesar de esto y la mitigación de la pandemia, las autoridades esperan que el movimiento migratorio retome los niveles de 2019, debido al desempeño económico que puede lograr Panamá y la recuperación de mercado laboral. Cabe destacar que el movimiento migratorio siempre ha sido pieza fundamental en la economía panameña y ha contribuido a cubrir las ofertas laborales de las empresas locales.

Figura 2.



Movimiento migratorio anual de viajeros en la República de Panamá (2020) de acuerdo con entradas y salidas.

Nota. Elaboración propia con base en datos de la Dirección Nacional de Migración y Naturalización, año 2020.

Fortalezas del mercado laboral panameño

Pese a la situación actual, el mercado laboral panameño ha sido uno de los más atractivos en la región por la numerosa cantidad de plazas disponibles y los niveles salariales que se ofrecen. También hay que considerar el uso de la moneda, dólar americano (\$), un factor a considerar para muchos profesionales principalmente de la región.

Baja tasa de desempleo

La tasa de desempleo en 2019 fue de 7.1 %, lo cual refleja una desocupación menor en comparación con otros países de la región. Este dato va de la mano con el crecimiento del país que ha permitido abrir oportunidades para nacionales y extranjeros.

Uno de los sectores que más ha generado empleo ha sido el relacionado con la tecnología. El acceso y uso tecnológico es desarrollado por empresas nacionales y extranjeras que forman parte del ecosistema empresarial. Los motores de crecimiento de empleo están relacionados con el «Hub Aéreo» que ha desarrollado Panamá en los últimos años, así como con las empresas multinacionales que se instalan con el fin de expandir sus operaciones en la región.

Entre agosto de 2014 y agosto de 2018, se crearon 173,241 nuevos empleos: cuatro de cada cinco fueron generados en logística, turismo, comercio, salud, entre otros, denotando que la economía panameña sigue creciendo y generando plazas laborales, lo cual ha continuado a través de los años (INEC, 2018). Estos sectores utilizan diversas tecnologías en sus procesos de producción para reducir costos y elevar la productividad. Además, son motores estratégicos de la economía que, incluso en tiempos de pandemia, han mantenido su crecimiento, soportando los estragos del virus SARS-CoV-2 (COVID-19).

Empresas del sector tecnológico en el país

En Panamá, durante los últimos años, se ha promovido la economía gig por diversas razones, en parte por la estabilidad económica, la confianza y seguridad jurídica y el ecosistema emprendedor y su fortaleza en el sector servicios. En este sentido, Panamá cuenta con el Acelerador de Empresas de la Ciudad del Saber, una agencia de carácter privado que ha impulsado la innovación empresarial promoviendo las nuevas tecnologías dentro de los negocios y creando sinergia entre otros actores tanto públicos como privados con la finalidad de fortalecer el ecosistema de emprendedores. Se han impulsado empresas muy reconocidas a nivel nacional e internacional y clasificadas dentro de la economía gig (tabla 6).

Tabla 6.
Principales empresas registradas en el Acelerador de Empresas de la Ciudad del Saber (octubre 2021).

Empresa	Actividad/alcance/mercado
Aleph Consulting.	Asesoría financiera.
Edutek.	Soluciones en tecnología educativa.
Fitwave.	Centro de alto rendimiento digital.
Tutores Z.	Tutorías personalizadas.
InTech Ideas International Corp.	Integración y automatización de sistemas, aplicaciones y soluciones tecnológicas de gestión de capital humano.
ITIS International.	Herramientas de tecnologías de la información para automatizar procesos.
Key Consulting.	Comunicaciones y coaching para la innovación y el cambio social.

Nota. Datos recopilados con base en el Acelerador de Empresas de la Ciudad del Saber, año 2021.

También se puede mencionar Uber y Airbnb, empresas internacionales que ya se ubican en la mayoría de ciudades, y Panamá no escapa de esta realidad. Dentro del país, estas han evolucionado en los últimos años. Asimismo, en el campo del comercio electrónico, la empresa Encuentra 24, pionera en el comercio electrónico, es un referente comercial, ya que, teniendo origen en Panamá, ha logrado trasladar sus operaciones a otros países de la región, específicamente a Centroamérica.

Salario mínimo atractivo para trabajadores

Panamá cuenta con un promedio de salario mínimo atractivo en la región (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral [MITRADEL], s. f.). Según datos del MITRADEL, este es un componente que atrae a los trabajadores tanto nacionales como extranjeros y que también refleja en parte la evolución de la economía panameña caracterizada por un alto crecimiento económico en la última década. Lo anterior ha conllevado una mejora en el nivel de ingreso de los trabajadores. Además, es un factor clave para la atracción de mano de obra capacitada, con fines de mejora en la productividad, un punto en favor de los trabajadores.

El salario mínimo puede variar de acuerdo con la región y la actividad económica. Lo sectores más importantes son los relacionados con la tecnología que en los últimos años representa un auge en lo económico por sus vínculos, nexos y relación con el sector logístico.

Como resultado de un dinamismo en su nivel de producción, el Organismo Ejecutivo estableció dentro del marco legal, según el Decreto Ejecutivo No. 75 del 26 de diciembre de 2017, un salario mínimo promedio de 721 balboas mensuales.

Ecosistema empresarial dinámico

Panamá cuenta con múltiples ventajas en el mercado laboral, por ejemplo, la Inversión Extranjera Directa (IED) y la evolución de las Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MIPYME). Tan solo estas últimas representan el 96 % del ecosistema empresarial y ocupan al 49 % de la población (Autoridad de las Micros, Pequeña y Mediana Empresa [AMPYME], año 2020)

Se mencionan dichos motores estratégicos porque están relacionados con el concepto de la economía Gig. Esta identifica y agrupa empresas relacionadas con la tecnología y, a su vez, con plataformas digitales. Muchas de estas empresas instaladas en el país, tanto locales como extranjeras, pueden identificarse y diferenciarse por su flexibilidad y comunicación en línea (online), dos pilares fundamentales de este tipo de economía.

El fomento de estas empresas con inversión extranjera es clave en el crecimiento de Panamá, más para el ecosistema empresarial. Lo

anterior está relacionado con el sector de la tecnología de la información, ya que la mayoría de ellas se integran a este sector. En el país, se han creado más de 150 de sedes multinacionales según el Ministerio de Comercio e Industrias, las cuales generan más de siete mil empleos, incluyendo mano de obra migrante.

Principales barreras del mercado laboral

Capacitación al personal

Según datos publicados por el Observatorio Panameño de Tecnologías de Información y Comunicación, alianza público-privada para la promoción del sector de las TIC que evalúa el Foro Económico Mundial (FEM) como parte la medición de la competitividad del país, Panamá ha perdido terreno en materia de capacitación del personal, lo cual se convierte en una oportunidad por desarrollar para su beneficio. Una de las grandes oportunidades en materia de preparación para el capital humano que señala dicho Observatorio no solo es en formación, sino en capacidades técnicas específicas y habilidades blandas, que por mucho tiempo también ha demandado el sector privado, más en los últimos años donde la tecnología juega un rol fundamental en la realización de tareas cotidianas.

Una de las variables que se consideran fundamentales para mejorar es la formación de profesionales en el área de la información y comunicaciones. El Observatorio muestra la cantidad de profesionales universitarios formados por año en universidades locales, la cual refleja un comportamiento muy similar desde 2008 (1,164 graduados); se puede comparar con los 1,201 de 2018. A pesar de este incremento en el campo de la tecnología e información, se observa una variación mínima que también representa una oportunidad para promover con mayor énfasis estas carreras con el fin de generar mayor cantidad de profesionales, tomando en cuenta la tendencia del sector de las TIC en la generación de empleo. Este componente de capacitación también va de la mano con la formación y la promoción de los institutos y los centros educativos de carácter técnico para promocionar estas carreras en el campo de la tecnología, sistemas informáticos y comunicación, así como cursos y talleres, considerando las nuevas tendencias laborales que se basan en el manejo de la tecnología, el desarrollo de habilidades blandas y el manejo de uno o dos idiomas, así como habilidades claras de liderazgo y trabajo en equipo.

Lo anterior también refleja la oportunidad de mejora en los altos niveles de formación, por ejemplo, en los de doctorado, ya que, como se registra en cifras oficiales publicados por el Observatorio Panameño de Tecnología de Información y Comunicación, la cantidad de profesionales con doctorado en TIC son muy pocos: 22 desde el periodo 2008 –2018. Adicional a estos programas aplican los niveles de maestría en TIC: de 2008 al 2018, la cantidad de estudiantes sumó 769. Esta cifra puede ser mayor si se aumenta la promoción de estas carreras en todos los niveles educativos y, aún más, si se suman esfuerzos entre sectores para fortalecer la formación en este tipo de programas tomando en cuenta los nuevos puestos de trabajo relacionados con dicho campo.

Es evidente la importancia que tiene la preparación del personal para la productividad de las empresas nacionales y las extranjeras, como se muestra en los indicadores presentados. Panamá tiene la oportunidad de trazar una hoja de ruta que es vital para su crecimiento sostenido en los próximos años.

Rigidez del mercado laboral

Según el Foro Económico Mundial (FEM, 2019), una de las mayores oportunidades que presenta la economía panameña es la flexibilización de su mercado laboral. Entiéndase este concepto como el mejor funcionamiento de las empresas en búsqueda de un aumento en la productividad, reduciendo los costos salariales y buscando un balance óptimo dentro de la jornada laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2000).

Considerando lo atractivo de la economía panameña, es evidente la necesidad de fortalecer aún más su mercado de trabajo, partiendo de la mejora en las capacidades de los trabajadores y en las prácticas tanto de contratación y despido para generar mayores oportunidades, como se describe en este apartado, apuntando hacia una mayor productividad del país. La OIT ha evidenciado la necesidad de adaptación que enfrentan los mercados laborales en estos tiempos con ejemplos de países donde el mercado laboral flexible ha funcionado bien y ha tenido resultados significativos. Lo anterior va de la mano de la política de flexibilidad, además de incluir componentes de seguridad para las empresas y los trabajadores.

Entre 141 economías, en la reciente medición del mercado laboral de la OIT (2019), Panamá ocupa el puesto 92, siendo Singapur la economía número uno y el principal referente. Cabe destacar que los mercados laborales flexibles y dinámicos son claves en la recuperación económica pos pandemia, ya que permiten la contratación de personal con mayor rapidez en tiempos de bajo desempeño, según el ciclo de la economía. La posición del país muestra la baja competitividad en materia laboral, en la cual se pueden hacer

reformas considerables tomando en cuenta el ejemplo de Singapur en materia de flexibilidad y el de Hong Kong en cuanto a buenas prácticas de contratación y despidos; también, los buenos ejemplos de Estonia en la flexibilidad de la determinación salarial y el de Dinamarca por la meritocracia y el sistema de incentivos dentro del mercado laboral.

Como se observa en esta reciente medición, Panamá debe realizar reformas laborales importantes para mejorar su mercado de trabajo y generar mayores libertades. Se debe ampliar el abanico de oportunidades tanto para nacionales como extranjeros. Esto será clave para la recuperación de la economía panameña, que se espera vuelva a su tasa de crecimiento durante este año superando el 5 % de crecimiento anual según las actualizaciones de las proyecciones de organismos internacionales, como lo son el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Tabla 7.

Evaluación del Índice de Competitividad Global (ICG) del Foro Economico Mundial (FEM). Pilar: mercado laboral de Panamá, posición 92/141 economías (2019 – 2020).

Indicador	Posición	Países referentes
Costos laborales.	84/141	□
Prácticas de contratación y despidos.	118/141	Hong Kong.
Cooperación en la relación empleador-trabajador.	85/141	Singapur.
Flexibilidad en la determinación del salario-	103/141	Estonia.
Políticas activas del mercado laboral.	91/141	Suiza.
Facilidades en la contratación de mano de obra extranjera.	119/141	Albania.
Movilidad interna laboral.	50/141	Estados Unidos.

Nota. Adaptado de Índice de Competitividad Global, 2019.

Conceptualización de la economía gig

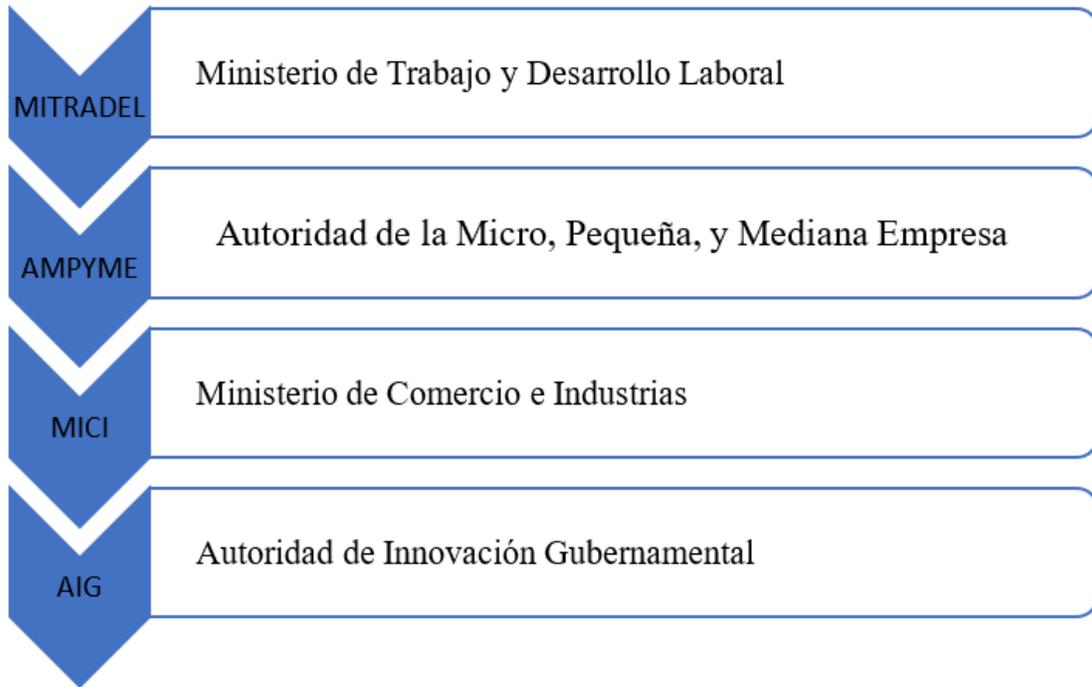
El interés actual en la economía gig o de los pequeños encargos, como se le suele denominar, también es resultado de la aplicación de las tecnologías digitales y el uso de plataformas. El término Gig Economy hace referencia a la economía de plataformas y, más concretamente, al trabajo de plataforma que está creciendo a nivel global; Panamá no escapa de esta realidad. El transporte basado en una aplicación (Uber, el cual opera en Panamá), empresas reconocidas (AirBnb), la entrega de alimentos y bebidas a domicilio y otros servicios al consumidor como el de mensajerías son cambios visibles en el mundo laboral.

Diversos autores, entre ellos Heeks (2017), calculan que cerca de 70 millones de personas han encontrado empleo a través de una plataforma. Un poco más a largo plazo, McKinsey (2020) estima que para 2025 podría haber 540 millones buscando trabajo a través de las «plataformas de talento “online”». En este mismo sentido, Standing (2016) va más allá y predice que, para esa fecha, una tercera parte del trabajo se desarrollará mediante plataformas digitales.

Importancia y fomento de Gig Economy

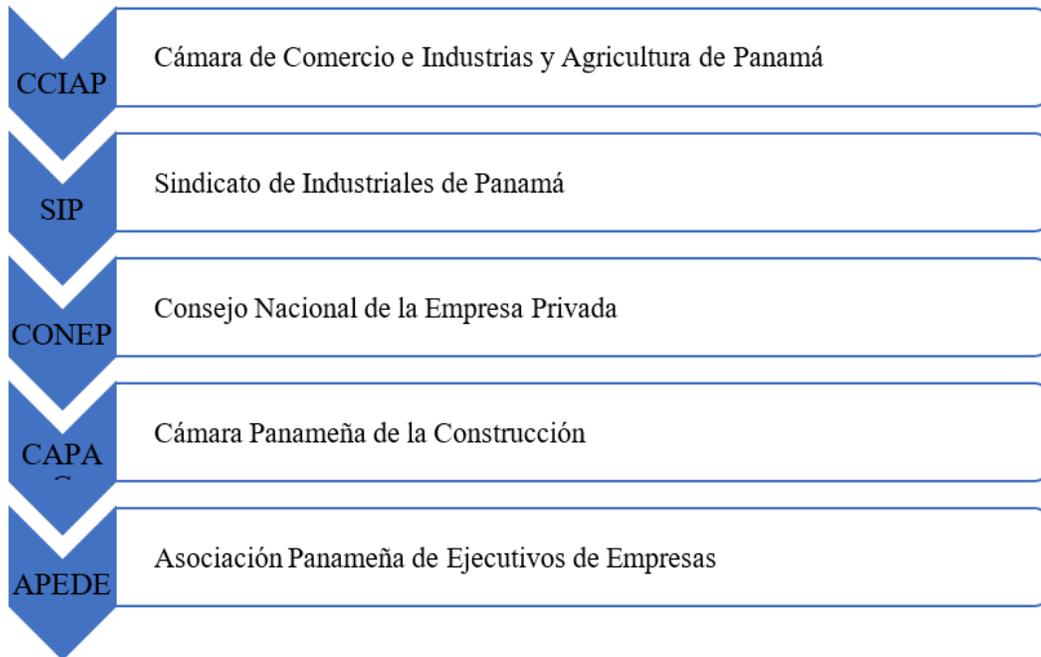
Cada vez más son los empleos a nivel nacional e internacional con demanda relacionada con la tecnología. Su alcance laboral, facilidades de trabajo remoto y beneficios laborales, tanto para los trabajadores como para los empleadores, han ayudado a que este concepto crezca en los últimos años. A medida que la tecnología avanza y la fuerza laboral evoluciona, esta economía se perfila para ser una nueva e innovadora forma de trabajar.

Figura 3.



Sector público.

Figura 4.



Sector privado.

Diagnóstico

Como primer punto se toman en cuenta los datos del capítulo anterior sobre la situación del empleo en el país, a la vez, que se comparan con los datos actualizados en materia de mercado laboral a junio del 2021, donde se refleja una alta tasa de desempleo a nivel país, como consecuencia aun del impacto de la pandemia. Esta tasa de desempleo nacional es de 14.5% (junio 2021), siendo menor que la presentada en el año 2020 que fue de 18.5%. Cabe destacar que aún se mantiene en dos cifras decimales.

Sumado a lo anterior y según la Encuesta de Mercado Laboral del Instituto Nacional de Estadística y Censo, se puede detallar que, para junio 2021, la PEA (ocupados y desocupados) fue de 1,936,756 personas, con una importante disminución de 66,502 personas con relación a la encuesta telefónica septiembre 2020 que fue de 2,003,258 personas.

Respecto a la PEA en junio de 2021 por sexo, la masculina fue de 1,110,262 personas, con un aumento de 3,996 hombres en relación con la encuesta de septiembre 2020. En cuanto a la PEA femenina había 826,494 mujeres, registrando una disminución de 70,498 personas de un año a otro.

Según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), La población desocupada a nivel nacional fue de 281,634⁵ personas, según lo observado en la Encuesta de Mercado Laboral Telefónica junio 2021, disminuyendo en 24.2% en comparación con la encuesta de septiembre de 2020, donde se registraron 371,567 desocupados.

Por sexo, se estimó que había 132,988 hombres y 148,646 mujeres desocupadas, observándose un descenso del 11.5% y 32.8%, respectivamente. La desocupación por grupos de edad afecta mayormente a los jóvenes, presentando para el 2021 una tasa de desempleo de 28.9 %, en el tramo de edad, de 15 y 29 años. Para el 2020 esta tasa fue de 34.5%, duplicando en ambos años la tasa nacional.

Planificación en base a resultados

Como se considera en la guía para la elaboración de este documento, los diversos gobiernos buscan mejorar sus administraciones, y a la vez se encuentran promocionando el uso eficiente de sus recursos, para alcanzar metas concretas.

Esta planificación es el instrumento que el gobierno utiliza para definir el rumbo del país, y es aplicado por múltiples administraciones en economías avanzadas y en desarrollo. Como se ha visto en la última presentación para el caso de Guatemala, quien actualmente la gestión por resultado en sus finanzas públicas. Por lo que tomaremos como ejemplo dicha gestión, para abordar el problema el problema del desempleo en Panamá, así como sus potenciales intervenciones.

Para este punto específicamente se comparte la matriz de la cadena de resultados, con la finalidad es poder identificar y determinar los elementos claves dentro de la planificación. Como establece la guía y como pudimos ver los diferentes países dentro de la presentación de orientación, la cadena de resultados es el instrumento que ayuda a identificar la lógica de las relaciones de causalidad.

Figura No. 1. Eslabones de la cadena de resultados

Nombre potencial proyecto	Problema / necesidad / oportunidad que lo origina
Creación de una política nacional para el apoyo y la promoción de la empleabilidad inclusiva en el país, con la finalidad de reducir los niveles de desempleo y también mejorar la situación actual de los grupos vulnerables, quienes han sido los más afectados como resultado de esta pandemia.	Descenso en la empleabilidad inclusiva producto de una baja en los años de escolaridad de la población panameña, que también ha evidenciado el problema de una disminución de la población con edad y capacidad de trabajar, afectando la participación de los más jóvenes, e incrementando el deterioro en la calidad del empleo

Fuente: Guía conceptual de gestión por resultados

Insumos	Actividades	Producto (s)	Resultado intermedio	Resultado Final
Presupuesto del Ministerio de Desarrollo Trabajo destinado para la empleabilidad inclusiva	Reuniones con los diversos gremios públicos y privados relacionados con el mercado laboral.	Ley de la República aprobada sobre empleabilidad inclusiva	-Mejoramiento en la matrícula, cobertura, educativa	-Mayor participación laboral -Mayor inclusión de grupos vulnerables
Partida presupuestaria de financiamiento en instituciones públicas para becas escolares	Realización y elaboración de plan empleabilidad inclusiva	Estudio sobre empleabilidad inclusiva y grupos vulnerables	-Mejora en los niveles de ingreso y situación socioeconómica de los estudiantes	-Reducción en los niveles de pobreza y desigualdad
Software y equipo técnico capacitado para programa de capacitación de habilidades técnicas y blandas	Presentación y aprobación de presupuesto público y privado para la mejora de la empleabilidad inclusiva	Presentación y documento con estadística del mercado laboral e impacto de la pandemia en grupos vulnerables	-Mayor oferta de empleo por parte de las empresas -Mayor participación de jóvenes en la economía para poder cubrir vacantes de tecnología	-Mayor participación de micro, pequeñas y medianas empresas relacionados con la tecnología aportando a la producción interna de país -Aumento de la productividad a nivel país, con mejores niveles de empleos formales.
Recursos privados asegurados y programados para las capacitaciones e inserciones laborales				

Fuente: Guía conceptual de gestión por resultado

Continuando con el análisis planteado y la gestión por resultado se toman en cuenta las orientaciones plasmadas en los diversos grupos a nivel país, con las preguntas claves para este tipo de planificación

¿Qué va a cambiar en el ciudadano?

Con respecto a esta primera pregunta dentro de esta etapa del estudio se ha identificado la mejora de empleabilidad en la población.

Se tiene como un problema principal el desempleo actual de la población, como consecuencia del impacto de la pandemia. Dentro de los resultados previamente planteados se encuentra que la gran afectación en materia de desempleo, está recayendo sobre grupos más vulnerables, previamente identificados: jóvenes, mujeres, discapacitados, indígenas, migrantes provenientes de otros países, y LGTB

¿En Quiénes?

Esta pregunta es atinada ya que permite aterrizar el análisis del estudio y enfocarse en un grupo poblacional específico.

Para el alcance de este estudio nos estamos concentrando en el desempleo juvenil, ya que los datos nos aportan un mayor desempleo juvenil, es decir, desocupación dentro del mercado laboral, dentro del grupo de 15 a 29 años.

¿Cuál es el cambio?

El cambio específico que busca realizar a través de una mejora intervención es lograr una mayor calidad educativa, para mejorar los niveles educativos, esto a su vez va a permitir una mayor participación en el mercado laboral.

Los datos actualmente presentados a través de la Encuesta del Mercado laboral, años 2019 y 2020, reflejan una baja en la población económicamente activa en el mercado laboral, cuando se hace la comparación con las dos últimas o más recientes mediciones.

¿En qué magnitud y tiempo?

Dentro del tiempo se puede dividir en un corto y largo plazo, ya que se esperan cambios en un periodo desde la implementación, considerando los próximos dos y tres años, y también se buscan mejoras a nivel país, que superen los 5 años.

Identificación de factores

Tal cual indica las orientaciones del modelo conceptual, se debe propiciar la discusión abierta en torno al mismo. Por lo que en este punto se reafirman los factores causales en torno a la baja empleabilidad inclusiva en el país.

- Baja en la PEA nacional
- Alto desempleo juvenil
- Baja participación de las mujeres en el mercado laboral
- Niveles altos de informalidad

- Aplicación del modelo conceptual

A continuación, se procede a incluir el modelo conceptual teniendo el problema de la población desempleada, ya que como se describe en este documento, sigue siendo de dos cifras (14.5%), reflejando la necesidad de incorporarla al mercado laboral, principalmente a la población joven entre rango de edad, 15 a 29 años.

Uno de los principales problemas que enfrenta la población desocupada es la falta de capacitación, es decir, poder contar con la formación necesaria y adecuada que demanda el mercado laboral.

Sumado a ello, se observa los bajos años de escolaridad que enfrenta la población, que en promedio alcanzan los 11.5 años. Esto contrasta con la demanda del sector privado, que, en su mayoría, dentro de los requisitos necesarios para obtener un empleo, se demanda formación universitaria, es decir, más de 12 años de formación.

Dichos años de escolaridad en algunos grupos poblacionales no se logra y es menor, debido a cobertura educativa, que es menor en la medida que el estudiante avanza en un nivel secundario dentro de su formación educativa. Adicional, la deserción escolar y repetición escolar, que van de la mano, cuando el estudiante no logra adquirir los conocimientos dentro de su centro escolar. Gran parte de esta problemática, ha sido acreditada a los problemas económicos y sociales, por lo que la intervención de becas escolares, busca cubrir esa necesidad económica, y poder generar los incentivos, para que el estudiante asista a la escuela, y permanezca en la misma, hasta poder egresar del nivel secundario, es decir 12 años de escolaridad, y se prepare para la universidad.

Dentro de las intervenciones positivas que pueden llevarse a cabo para mejorar la situación del desempleo en el país, es necesario el mejoramiento de habilidades técnicas, digitales y blandas, que permitan una mejor preparación del egresado al momento de buscar un empleo.

Estas habilidades específicas, como por ejemplo el uso de computadoras, el manejo de internet, y de programas de contabilidad, ventas e inventarios, son demandados por el sector privado. Lo que indica, que lograr intervenciones dentro de estos componentes, promovería una mano de obra más capacitada y preparada, considerando las necesidades del mercado de trabajo.

En el mismo sentido y con miras al mejoramiento del desempleo en el país, es importante lograr una mayor flexibilización del mercado laboral (WEF 2019 - 2020). También promover el trabajo remoto como una forma de trabajo, así como el trabajo parcial para poder permitir que más personas se puedan sumar al trabajo formal.

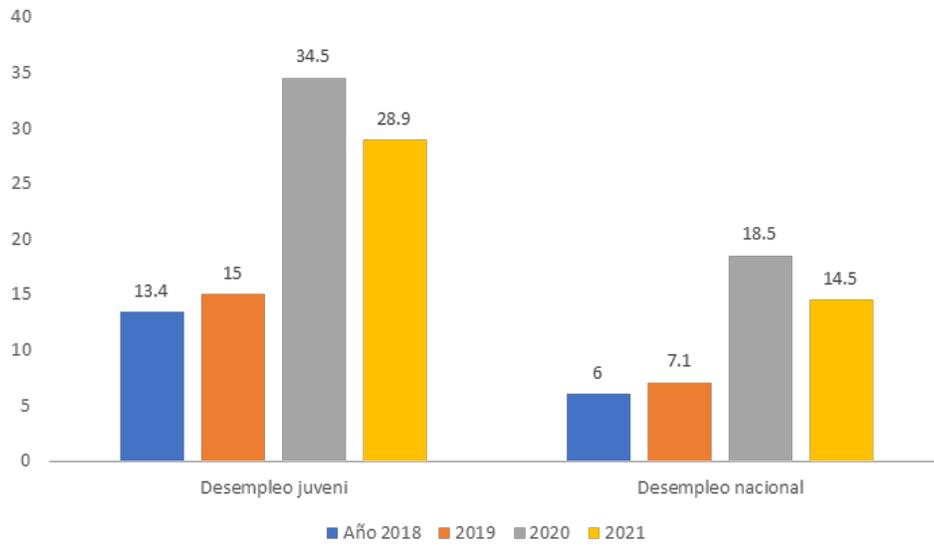
Determinar la magnitud del problema

Esta etapa implica conocer la dimensión del problema priorizado y a quienes afecta, esto se logra por medio de la información estadística.

En base a lo anterior, se considera que el desempleo juvenil en el país, es el doble del desempleo nacional. Actualmente la tasa de desempleo juvenil alcanza el 28.9% de la población, mientras que la tasa de desempleo nacional es de 14.5%, según la Encuesta del Mercado Laboral 2021. A continuación, dentro de la magnitud del problema, se procede a analizar el desempleo juvenil en Panamá, en base a las encuestas del mercado laboral, que comprenden desde el año 2018 al año 2021, siendo uno de los grupos más afectados en la pandemia.

Se citan las cifras del desempleo juvenil, porque es uno de los grupos con mayor carácter de urgencia para las intervenciones que se puedan lograr a nivel público – privado. También, por ser uno de los grupos, que se van incorporando al mercado laboral, requieren, el fortalecimiento de las capacidades técnicas, digitales y blandas.

Gráfico No. 1. Tasa de desempleo nacional y desempleo juvenil en la República de Panamá, comprende desde el año 2018 al año 2021



Fuente: Elaboración propia en base a datos del INEC años 2018 – 2021

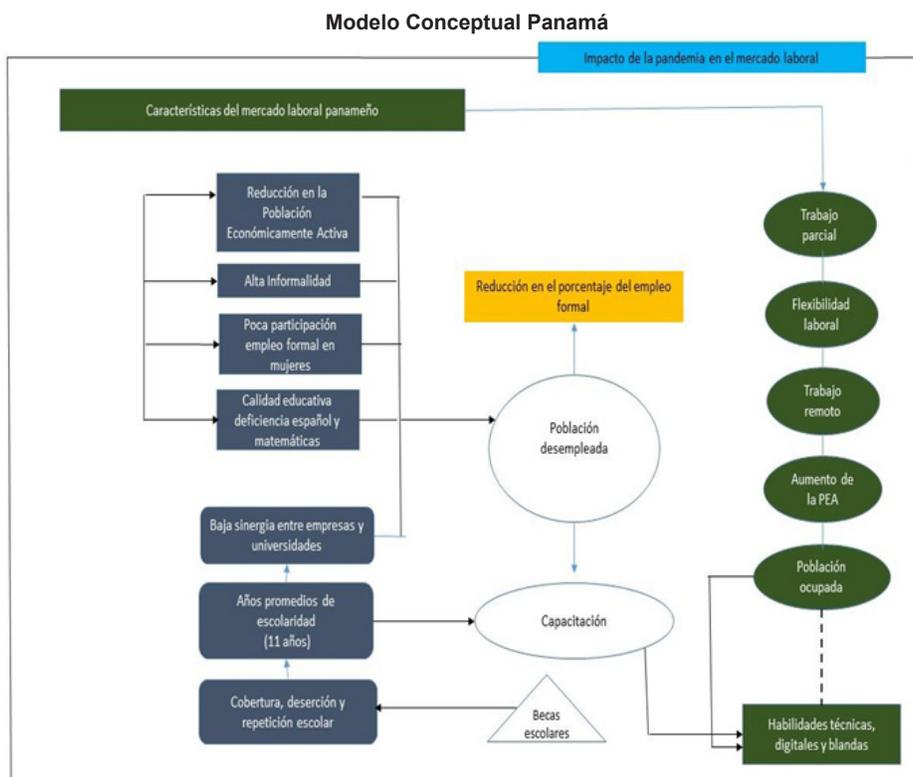
Conclusiones

En la actualidad, al analizar la situación del mercado laboral, se observa una disminución significativa de empleos formales. Esto, en primera instancia, evidencia el impacto de la pandemia, pero también la necesidad de planes económicos emergentes con políticas públicas que mejoren el ingreso en el mercado de trabajo. Existe una necesidad comprobable de promover mercados libres, flexibles y productivos que absorban mano de obra y mantengan posibilidades de proyección laboral como medida de prevención al desempleo nacional y regional.

Uno de los principales problemas que enfrenta la población desocupada es la falta de capacitación, es decir, poder contar con la formación necesaria y adecuada que demanda el mercado laboral. Sumado a ello, se observa los bajos años de escolaridad que enfrenta la población, que en promedio alcanzan los 11.5 años. Esto contrasta con la demanda del sector privado, que, en su mayoría, dentro de los requisitos necesarios para obtener un empleo, se demanda formación universitaria, es decir, más de 12 años de formación.

Dentro de las intervenciones positivas que pueden llevarse a cabo para mejorar la situación del desempleo en el país, es necesario el mejoramiento de habilidades técnicas, digitales y blandas, que permitan una mejor preparación del egresado al momento de buscar un empleo. Estas habilidades específicas, como por ejemplo el uso de computadoras, el manejo de internet, y de programas de contabilidad, ventas e inventarios, son demandados por el sector privado. Lo que indica, que lograr intervenciones dentro de estos componentes, promovería una mano de obra más capacitada y preparada, considerando las necesidades del mercado de trabajo.

Resumen Gráfico



Comentarios de Expertos

Horacio Estribí, economista.

Este informe se centra en analizar la tarea pendiente que enfrenta Panamá en adoptar políticas de cara a una nueva economía que tendrá como característica un mercado inclinado hacia proveedores independientes que operan bajo acuerdos de corto plazo para prestar servicios diversos.

Se trata de la llamada "Economía Gig" (economía del "camaroneo"). Aborda temas sensibles y complejos, pero determinantes, en cuanto a imprimir sostenibilidad, dinámica y calidad al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del país. El COVID-19 y el avance tecnológico exponencial que transforma agigantadamente los modos de producción del siglo pasado, hacen imprescindible que el país revise opciones de políticas y ajustes integrales en áreas como lo laboral, por ejemplo.

Evaluar el marco normativo, adecuarlo al contexto global, mejorar la coordinación interinstitucional, reenfocar la capacitación educativa en tecnología de cara a generar individuos mejor preparados para insertarse en una economía más digital, son algunas de las tareas que se destacan.

Contiene un diagnóstico que, basado en indicadores nacionales e internacionales, revela el perfil socio económico y laboral de la población relevante. Ofrece además pasos específicos hacia instrumentar estas políticas. Se trata por ende de un punto de partida ineludible para generar debate y adoptar acciones concretas que encaminen a Panamá hacia la senda del desarrollo, es decir, hacia el crecimiento con inclusión.

Raúl Caballero, analista financiero en Gako Deutschland (Alemania).

El estudio nos muestra un amplio panorama sobre la situación del mercado laboral y desempleo de los últimos años en Panamá, cuya economía se ha afectado de gran manera por una pandemia mundial de la cual aún se encuentra inmersa.

Las proyecciones de crecimiento económico de organismos internacionales muestran un optimismo en el país basado en ciertas iniciativas que el actual y futuros gobiernos deben sostener para que el mercado laboral muestre esa capacidad de reacción a la nueva realidad mundial e impacte de manera positiva en los indicadores económicos primordiales como el desempleo.

Roger Durán, economista.

Este estudio muestra un análisis amplio y detallado del mercado laboral en los últimos años. Mostrando y dejando en evidencia el deterioro que venía sufriendo el empleo por los problemas estructurales, el deterioro de la calidad del empleo, la rigidez del mercado y la desaceleración económica del país. De manera muy atinada muestra como la crisis económica generada por la pandemia del COVID-19, afecta el mercado laboral y principalmente al empleo, destruyendo gran parte del empleo formal, que equivale al aumento significativo de la informalidad y del desempleo. Además, se resaltan factores importantes como la disminución de la PEA a nivel nacional, altos niveles de desempleo juvenil, baja participación de las mujeres y niveles altos de empleo informal. Por lo tanto, es importante la creación e implementación de políticas públicas enfocadas en superar los efectos de la pandemia y la recuperación del empleo formal y decente, aunado a una articulación de una estrategia de cambio estructural basada en la sostenibilidad económica y social.

Referencias

Referencias Guatemala

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2006). Mujeres y trabajo en América Latina: desafíos para las políticas laborales. (C. Piras, Ed.). <https://bit.ly/3CheTF7>
- Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) & Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFAP). (2020). Documento analítico de juventudes en Guatemala. CONJUVE / UNFAP. <https://conjuve.gob.gt/wp-content/uploads/2021/05/UNFPA.pdf>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2020). Obtener resultados en una pandemia. Informe anual de 2020. https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Spanish_AR2020_print-brochure.pdf
- Fundación para el Desarrollo de Guatemala (FUNDESA). (2020). Estudio de brechas de talento 2020 [Diapositivas]. FUNDESA. <https://bit.ly/2XRZFrh>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). Encuesta nacional de empleo e ingresos (N.o 1–2019). <https://bit.ly/3vRacPY>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) & Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2019). Censo población y vivienda 2018. Resultados del censo 2018. <https://www.censopoblacion.gt/cuantosomos>
- Lemus, L. (2019, junio). Exclusiones y precariedades: Panorama laboral en Guatemala. 2. <https://www.clacso.org/boletin-2-el-trabajo-en-america-latina-investigaciones-y-perspectivas/>
- ManpowerGroup. (2018). Resolviendo la escasez de talento: Crear, adquirir, tomar prestado y construir puentes. <https://bit.ly/2ZsOru9>
- Michaca, G. (2019, 2 diciembre). Economía gig, ¿oportunidad o riesgo para las mujeres? Consumotic. <https://www.consumotic.mx/steam/economia-gig-oportunidad-o-riesgo-para-las-mujeres/>
- Redacción. (2018, 7 febrero). ¿Qué es la gig economy y cómo está transformando el mercado laboral? Bankinter. <https://www.bankinter.com/blog/economia/gig-economy>
- Saad., P., Miller, T., Holz, M., & Martínez, C. (2012). Juventud y bono demográfico en Iberoamérica. OIJ/Naciones Unidas, CEPAL. <http://hdl.handle.net/11362/1495>

Referencias Honduras

- Instituto Nacional de Estadística (INE), Honduras. (2016). Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples – INE. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.gob.hn/V3/ephpm/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). Ratificaciones de Honduras. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/HND.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2021). Informe regional de desarrollo humano 2021 Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe. https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/human_development/regional-human-development-report-2021.html
- Schwab, K., Zahidi, S., & World Economic Forum. (2020). The Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery. World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2020.pdf

Referencias El Salvador

- Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). (s. f.). Población - DIRECCION GENERAL DE ESTADISTICA Y CENSOS. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/poblacion-y-estadisticas-demograficas/censo-de-poblacion-y-vivienda/poblacion-censos.html>
- Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC). (2020). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Ministerio de Economía. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/novedades/avisos/965-ya-se-encuentra-disponible-la-encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-2019.html>
- Foro Económico Mundial (FEM). (2021). Informe mundial del WEF sobre la brecha de género 2021. Foro Económico Mundial. <https://mujeres360.org/tecnologia/informe-mundial-del-wef-sobre-la-brecha-de-genero-2021/>
- Funes, K. (2021, 27 agosto). El Salvador: 770 empresas y 24,139 empleos sin recuperarse. El Economista. <https://www.eleconomista.net/actualidad/El-Salvador-770-empresas-y-24139-empleos-sin-recuperarse-20210827-0002.html>
- Orellana, J. (2018, 21 mayo). La violencia y el desempleo pesan sobre la economía. La Prensa. <https://www.pressreader.com/el-salvador/la-prensa-grafica/20180521/281805694588432>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). COVID – 19 y el Mundo del Trabajo: Punto de partida, respuesta y desafíos en El Salvador. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf

Referencias Costa Rica

- Academia de Centroamérica (2021). 10 propuestas para mayor bienestar: hacia un debate nacional que impulse las oportunidades del país. Eduardo Ulbarri Bilbao, editor. <https://bit.ly/3xr5hWM>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (s. f.). Instituto Nacional de Estadística y Censos. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.inec.cr/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2021, agosto). Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2021. Resultados generales. vol 2. <https://bit.ly/30ZEntq>
- LEAD University (2020). Acciones de Política Pública para la Reactivación Económica post COVID-19. Compendio No. 1, Diálogos de Política Pública. <https://bit.ly/3FRdeY5>
- López, X. (2021). Panorama Laboral de las Personas Jóvenes en Costa Rica durante la Pandemia de la Covid-19. Investigación en Juventudes: Revista del Consejo de la Persona Joven, 8(1), 70–95. <https://bit.ly/3D06plo>
- OCDE (2020). Estudios Economicos de la OCDE: Costa Rica 2020. <https://bit.ly/3rcyDa7>
- Procuraduría General de la República (PGR). (s. f.). Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739. <https://bit.ly/3I1xwAj>
- Procuraduría General de la República (PGR). (s. f.). Reglamento a la Ley sobre Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras y reforma Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, Decreto Ejecutivo N° 36640-MTSS. <https://bit.ly/3xwMmtO>
- Programa Estado de la Nación (2021). Estado de la Nación 2021: versión completa. <https://bit.ly/2ZBgGqA>

Referencias Panamá

- Decreto Ejecutivo No. 75 de 2017 [Presidencia de la República de Panamá]. Por el que fija las nuevas tasas de salario mínimo en todo el territorio nacional. 26 de diciembre de 2017. https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28433_A/65233.pdf
- Diagnóstico de la Situación de las Mujeres Indígenas de Panamá 2019. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
- Encuesta de Mercado Laboral Telefónica, Instituto de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República, junio 2021. <https://www.inec.gob.pa/archivos/P0705547520211026134237Comentarios.pdf>
- Índice de Competitividad Global, Foro Económico Mundial, año 2019 – 2020
- https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). (s. f.). El Salario Mínimo en Panamá. <https://www.mitradel.gob.pa/el-salario-minimo-en-panama/>
- Perspectivas Económicas Regionales. Fondo Monetario Internacional, octubre
- <https://www.imf.org/es/Publications/REO/WH/Issues/2021/10/21/Regional-Economic-Outlook-October-2021-Western-Hemisphere>
- Proyecciones Económicas Globales. Banco Mundial, junio 2021
- <https://www.bancomundial.org/es/publication/global-economic-prospects>